

324  
2ej.

# Universidad Nacional Autónoma de México

FACULTAD DE DERECHO



## “REGLAMENTACION JURIDICA LABORAL DE LAS TRIPULACIONES AERONAUTICAS”



T E S I S  
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE  
LICENCIADO EN DERECHO  
P R E S E N T A  
*Procoro García Zamora*



FALLA EN ORIGEN



Universidad Nacional  
Autónoma de México



## **UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso**

### **DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

Todo el material contenido en esta tesis está protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

FACULTAD DE DERECHO  
SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO  
Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL



UNIVERSIDAD NACIONAL  
AVENIDA DE  
MEXICO

SR. ING. LEOPOLDO SILVA GUTIERREZ  
DIRECTOR GENERAL DE LA ADMINISTRACION  
ESCOLAR DE LA U.N.A.M.

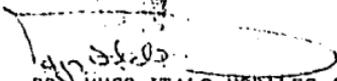
P R E S E N T E .

Muy distinguido Señor Director:

El compañero (a): PROCORO GARCIA ZAMORA.  
inscrito en el Seminario de Derecho del Trabajo y de  
la Seguridad Social a mi cargo, ha elaborado su Tesis  
Profesional intitulada: "REGLAMENTO JURIDICO LABORAL  
DE LAS TRIPULACIONES AERONAUTICAS",  
bajo mi dirección, para obtener el grado de Licencia-  
do en Derecho.

Considero que el estudio mencionado, cumple con los -  
requisitos reglamentarios y académicos necesarios pa-  
ra ser sometido a Examen Profesional, suplico a usted  
se sirva ordenar la relación de los trámites tendien-  
tes a la celebración de dicho Examen.

Atentamente,  
"POR MI RAZA HABLARA EL ESPIRITU"  
Ciudad Universitaria, a 13 de junio de 1994.

  
DR. HUGO ITALO MORALES SALDANA  
Director del Seminario

UNIVERSIDAD NACIONAL

**A LA FACULTAD DE DERECHO**  
**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO**

**A LA LIC. MARTHA RODRIGUEZ ORTIZ.**  
Por su honorable y generosa dirección

**A MIS DISTINGUIDOS PROFESORES.**

**A MIS PADRES:**

Doña Ma. del Carmen Zamora Rodríguez. (+)

Don Prócoro García Trejo.

Con infinito agradecimiento a  
quienes han sabido forjar mi  
destino.

**A MIS HERMANOS:**

Ma. del Carmen,

Rocio Leticia,

Arturo,

Sergio,

Judhit y José Edgardo.

Con fraternal y sincero  
cariño.

**A LA PROFRA. NEIDA CORONEL PATIÑO.**  
Con el cariño del hombre enamorado.

**A MIS DOS ORGULLOS.**  
Neida Marivi e Isaf Guillermo.

**AL DISTINGUIDO JURADO.**

**REGLAMENTACION JURIDICA LABORAL DE LAS  
TRIPULACIONES AERONAUTICAS.**

	PAG.
<b>INTRODUCCION.</b>	
<b>CAPITULO I CONCEPTOS Y DEFINICIONES. ....</b>	<b>1</b>
1.- Ley, Reglamento .....	1
2.- Derecho, Derecho Laboral .....	8
3.- Reglamentación de Trabajo y Contrato de Trabajo .....	22
4.- Patrón .....	27
5.- Trabajador, Trabajador Aeronáutico ...	28
<b>CAPITULO II ANTECEDENTES LEGISLATIVOS MEXICANOS ....</b>	<b>34</b>
1.- Constitución 1917 .....	35
2.- Ley Federal de 1931 .....	44
3.- Contrato Ley de Tripulaciones Aeronáuticas .....	47
4.- Ley Federal de 1970 .....	55
<b>CAPITULO III LAS ESTABILIDADES .....</b>	<b>63</b>
1.- Estabilidad Absoluta .....	68
2.- Estabilidad Relativa .....	78
3.- Estabilidad de los Trabajadores Aeronáuticos .....	80
4.- Contrato-Ley .....	85
<b>CAPITULO IV CONDICIONES GENERALES Y PREVISION SOCIAL DE LOS TRABAJADORES AERONAUTICOS. ....</b>	<b>96</b>
1.- Jornada .....	97
2.- Salario .....	104
3.- Función del Piloto al Mando .....	108
4.- La Seguridad Social .....	114
<b>CAPITULO V ASPECTO JURIDICO DE DEL TRABAJADOR A NIVEL INTERNACIONAL. ....</b>	<b>122</b>
1.- Tratados .....	123
2.- Organismos Especializados .....	132
a) I.A.T.A. ....	132
b) O.A.C.I. ....	136
3.- Derecho Comparado .....	139
a) España .....	139
b) Argentina .....	145
<b>CONCLUSIONES.</b>	
<b>BIBLIOGRAFIA.</b>	

## INTRODUCCION

El planteamiento de este razonamiento, parte del estudio general del articulado de la Ley Federal del Trabajo en su capítulo IV, correspondiente al Trabajo de las Tripulaciones Aeronáuticas. En primer término no hay una definición dentro del contenido de la Ley de lo que es un "tripulante aeronáutico", no se tiene un concepto, se parte de una generalidad de trabajadores a nivel aeronáutico.

Consecuentemente las disposiciones que se enuncian marcan a seguir que se debe garantizar intereses y seguridad del público usuario, la seguridad de las operaciones aeronáuticas, se hace mención al trabajo de las tripulaciones como el gran sentido de responsabilidad y poder grande en la unidad de mando, así como la superación técnica constante. Además estas disposiciones no podrán ser reducidas ni modificadas por el ejercicio de los derechos y obligaciones que le correspondan conforme a las normas de trabajo.

Toda vez que se ha cumplido satisfactoriamente con estas disposiciones durante el tiempo efectivo de vuelo, el responsable de la conducción y seguridad de la aeronave, en este caso el piloto, en el momento que concluye su labor, queda totalmente desprotegido, ya que ninguna ley contempla al piloto que no vuela. Este profesionista cuando se da el caso de perder su actual trabajo, y así mismo para no perder su licencia que

lo habilite como piloto aéreo, tiene muchas veces que prestar sus servicios muy abajo de las prestaciones que le corresponden conforme a su profesión, presentándose los problemas laborales que cuidadosamente se previenen en la Ley Federal del Trabajo.

## CAPITULO I.

### I.- CONCEPTOS Y DEFINICIONES.

No estaríamos en aptitud de llevar a cabo la elaboración de una reglamentación jurídica sin partir de conceptos básicos y definiciones que nos marcaran la pauta, para obtener una veraz fundamentación.

Tomando en cuenta que toda reglamentación debe estar técnicamente conducida respecto de la materia que se trata.

Enunciaremos a la Ley y su concepción, el proceso legislativo por considerarlo esencial a manera de ilustración de nuestro tema, sin olvidar el reglamento.

El derecho, lo expondremos ampliamente por ser fundamentalmente primordial, así tomaremos la acepción del Derecho Laboral.

Brevemente haremos un relato de lo que origino la reglamentación del trabajo y, como óptimos resultados el contrato de trabajo. Que en toda relación laboral estarán presentes las figuras del patrón y el trabajador, tomando en cuenta las definiciones que nos presentan nuestros contextos.

#### 1.- LEY Y REGLAMENTO.

Etimología, la palabra Ley proviene de la voz latina lex que, según la opinión más generalizada se deriva del vocablo legere, que significa "que se lee". Algunos autores derivan lex de ligare, haciendo resaltar el carácter obligatorio de las Leyes.

Concepto. En sentido amplio se entiende por Ley todo juicio que expresa relaciones generalizadas entre fenómenos. En este sentido, el significado del vocablo comprende tanto a las Leyes casuales o naturales, a las Leyes lógicas y matemáticas como a las Leyes normativas.

Por leyes normativas es entendido todo juicio mediante el que se impone cierta conducta como medida. Es característica de la Ley normativa la posibilidad de su incumplimiento, es decir, la contingencia (no-necesidad), de la relación que expresa y la realidad; presupone, por ende, la libertad de quien debe cumplirla y en consecuencia es reguladora exclusiva de conducta humana. Las Leyes normativas tienen por fin el provocar el comportamiento que establecen como debido y no expresar relaciones con fines práctico-explicativos ni de correcto razonar. son Leyes normativas las morales y las jurídicas, estas últimas pueden conceptuarse como normas jurídicas generales y abstractas. (1).

Definición. La Ley es la norma del derecho dictada, promulgada y sancionada por la autoridad pública, aún sin el consentimiento de los individuos, y que tiene como finalidad el encauzamiento de la actividad social hacia el bien común. (2).

La Ley: Es una norma jurídica que ha emanado del  
(1) Instituto de Investigaciones Jurídicas. Diccionario Jurídico Mexicano. T. IV. México, Porrúa 1985. Pág. 44.

(2) MOTO SALAZAR, Efraín. Introducción al Estudio del Derecho. décima edición, México, Porrúa, 1970. Pág. 43.

Poder Legislativo para regular la conducta de los hombres. La Ley es una regla que regula todos los casos o circunstancias que reúnan las condiciones previstas por ella para su aplicación.

Las características de la Ley son: Generalidad, obligatoriedad e irretroactividad en perjuicio de las personas.

Las normas jurídicas son generales, es decir, que se aplican a todas aquellas personas que se encuentran en un hecho determinado; deben aplicarse sin excepción arbitraria, siempre que la conducta se adecue al texto legal.

La obligatoriedad de la Ley consiste en que ésta necesariamente debe ser cumplida, para tal caso, existen órganos judiciales que obligan a la observancia de la misma imponiendo sanciones a los infractores.

El artículo 14 de la Constitución establece que a ninguna Ley se le dará afecto retroactivo en perjuicio de persona alguna. De lo que se desprende que la Ley puede aplicarse retroactivamente en los casos en que no perjudica a nadie.

La actividad encaminada a la elaboración de las Leyes, recibe el nombre de Proceso Legislativo, y corre a cargo de los Diputados y Senadores.

El proceso legislativo pasa por las siguientes fases: Indicativa, discusión, aprobación, sanción, publicación e iniciación de la vigencia.

a).- Iniciativa: Es la facultad de presentar ante el Congreso un proyecto de Ley. De acuerdo con lo establecido en la Constitución Federal, compete: 1.- Al Presidente de la República;

II.- A los Diputados y Senadores del Congreso de la Unión, y  
III.- A las Legislaturas de los Estados. Las iniciativas presentadas por el Presidente de la República, por las Legislaturas de los Estados, o por las Diputaciones de los mismos, pasarán desde luego a comisión. Las que presentan los Diputados o los Senadores se sujetarán a los trámites que designe el Reglamento de Debates.

La formación de las Leyes puede comenzarse indistintamente en cualquiera de las dos Cámaras, con excepción de los proyectos que versen sobre empréstitos, contribuciones o impuestos, o sobre reclutamiento de tropas, todas las cuales deberán discutirse primero en la Cámara de Diputados.

b).- Discusión: Es el acto por el cual las Cámaras deliberan acerca de las iniciativas, para determinar si son o no aprobadas.

Todo proyecto de Ley o decreto, cuya resolución no sea exclusiva de alguna de las Cámaras, se discutirá sucesivamente en ambas, haciéndose primero en lo general, o sea en su conjunto, y después en lo particular cada uno de sus artículos; cuando conste de un solo artículo serán discutido una sola vez.

A la Cámara donde inicialmente se discute un proyecto de Ley se le llama Cámara de Origen, a la otra se le denomina Revisora.

c).- Aprobación: Es el acto por el cual las Cámaras aceptan un proyecto de Ley.

Cuando se aprueba un proyecto en la Cámara de Origen,

se envía para que se discuta a la otra, la cual, si está de acuerdo, lo envíe al Ejecutivo.

d).- Sanción: Es la aceptación de un proyecto hecho por el Poder Ejecutivo. Desde luego, este acto debe ser posterior a la aprobación que hacen las Cámaras.

Puede suceder que el Presidente de la República no este de acuerdo con el proyecto aprobado por el Congreso, entonces puede hacer las observaciones que estime necesarias para que el Congreso lo discuta nuevamente.

El proyecto de Ley o decreto, desechado todo o en parte por el Ejecutivo, será devuelto con sus observaciones a la Cámara de Origen. Deberá ser discutido de nuevo por ésta, y si fuese confirmado por las dos terceras partes de número total de votos, pasará otra vez a la Cámara Revisora. Si por ésta es sancionada por la misma mayoría, el proyecto será Ley o decreto y volverá al Ejecutivo para su promulgación.

Se reputará aprobado por el Ejecutivo todo proyecto no devuelto con observaciones a la Cámara de su origen dentro de los diez días útiles; a no ser que, corriendo este término haya el Congreso cerrado o suspendido sus sesiones, en cuyo caso la devolución deberá hacerse el primer día útil en que el Congreso esté reunido. Este derecho que tiene el Ejecutivo de hacer observaciones a los proyectos de Ley se llama Derecho de Veto.

e).- Publicación: Las leyes para que surtan sus efectos tienen que ser dadas a conocer a quienes deben cumplirlas; para tal efecto las disposiciones del Congreso para que se conviertan

en obligatorias es necesario que se publiquen en el periódico oficial del Estado, llamado Diario Oficial de la Federación.

Además de este órgano de difusión legislativa existen en los Estados los diarios o Gacetas Oficiales, en que se publican las disposiciones legislativas locales.

f).- Iniciación de la Vigencia: Es cuando entra en vigor una ley con toda su fuerza obligatoria.

Dos sistemas existen para que las leyes iniciaren su vigencia: Sucesivo y Sincrónico.

El sucesivo está regulado en el Código Civil del Distrito Federal, de la siguiente manera:

Las leyes, reglamentos, circulatorios, o cualesquiera otras disposiciones de observancia general, obligan o surten sus efectos tres días después de su publicación en el Diario Oficial.

En los lugares distintos a los que se publique el periódico oficial para que las leyes, reglamentos, etc., se reputen publicadas y sean obligatorias, se necesita que además del plazo que fija el párrafo anterior, transcurra un día más por cada cuarenta Kilómetros de distancia o fracción que exceda de la mitad.

El tiempo que existe entre el momento de la publicación de la ley y aquél en que comienza su vigencia se denomina Vocatio Legis. El sistema sincrónico se encuentra contenido en el propio Código Civil en los siguientes términos:

Si la ley reglamento, circular o disposición de observancia general fija el día en que debe comenzar a regir,

obliga desde ese día con tal de que su publicación haya sido anterior. (3).

#### REGLAMENTO.

Reglamento. (De reglar y éste a su vez, del latín *regulare*), es una norma de carácter general, abstracta e impersonal, expedita por el titular del Poder Ejecutivo, con la finalidad de lograr la aplicación de una Ley previa. El reglamento es producto de la facultad reglamentaria contenida en el artículo 89, fracción I, de la Constitución, que encomienda al Presidente de la República la facultad para proveer, en la esfera administrativa, a la exacta observancia de la ley.

La facultad reglamentaria es, en consecuencia una función materialmente legislativa aunque formalmente propia del Ejecutivo y no deriva del Legislativo. (SJF, 5ª, época, T. LXXXIV Pág. 3895 ). (4).

El reglamento es el conjunto de normas administrativas subordinadas a la Ley, obligatorias generales e impersonales, expeditas unilateral y espontáneamente por el Presidente de la República, en virtud de facultades discrecionales que le han sido conferidas por la Constitución o que resultan implícitamente del ejercicio del Poder Ejecutivo.

(3) FLORES GOMEZ GONZALEZ, Fernando. Gustavo Carvajal Moreno. Nociones de Derecho Positivo Mexicano, cuarta edición, México, Universales. 1970 págs. 53 al 56.

(4) Instituto de Investigaciones Jurídicas. T. VII Ob. Ct. pág. 339.

Ese conjunto de normas en número superior al de las leyes son creadoras de una situación jurídica general, abstracta, que en ningún caso regula una situación jurídica concreta y son dictadas para la atención pormenorizada de los servicios públicos, para la ejecución de la ley, y para los demás se denomina ordenanza, especialmente en la administración municipal. El reglamento facilita la aplicación de la ley. También se alude a los reglamentos sobre el régimen interior de las instituciones administrativas, desde luego excluidos los reglamentos de las corporaciones paraestatales.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha resuelto.

Los reglamentos que se expidan por el Ejecutivo tienen a la exacta observancia de las leyes, es decir, a facilitar su mejor cumplimiento: por tanto, son parte integra de las disposiciones legislativas que reglamentan, y por lo tanto, participan de la naturaleza jurídica de la ley reglamentada, y aún cuando no sean expedidos por el Poder Legislativo, tiene todos los caracteres de una ley. Informe del Presidente de la Corte, 1955. (5).

## 2.- DERECHO, DERECHO LABORAL.

DERECHO.- Etimología. La palabra "Derecho", deriva del vocablo latino "directum", que, en su sentido figurado, significa "lo que está conforme a la regla, a la ley, a la norma". Derecho es lo que no se desvía a un lado ni a otro, lo que es recto, lo

(5) SERRA ROJAS, Andrés. Derecho Administrativo, décima edición, T. I México, Porrúa. 1981. págs. 195 y 196.

que se dirige sin oscilaciones a su propio fin.

Derecho se dice, en italiano, diritto: en portugués, direuto: en romano, dreptu. En otras lenguas el sentido de "rectitud", es todavía más explícito: en francés, se dice droit: en inglés, right: en alemán, recht: en holandés, recht.

Todos sabemos que tal cosa es Derecho. Así hablamos del Derecho Romano o del Derecho Mexicano, decimos que el propietario tiene "derecho", a usar de su propiedad, que "no hay derecho", a que las cosas ocurran de tal manera y reconocemos que hay una "ciencia del Derecho", que es diferente de las demás ciencias. Nos damos cuenta que, en los ejemplos citados, la palabra "Derecho", es análoga, es decir, se aplica en sentido distinto pero desde un punto de vista semejante. Indiscutiblemente, tenemos dos cosas firmemente asentadas: la primera, la mutua implicancia de los distintos sentidos de la palabra Derecho; la segunda, la validez de esta diferencia de sentidos, la cual está condicionada por la circunstancia de que no vaya tan lejos que signifique una ruptura o un desconocimiento de aquella unidad más profunda que la sustenta.

La experiencia de nuestro modo de hablar y de pensar nos demuestra, por consiguiente, todos reconocemos que determinados objetos de nuestro lenguaje o de nuestro pensamiento poseen en sí "algo" que les es común y por lo cual debidamente, aunque no exactamente es el mismo sentido, son llamados "Derechos". Ese "algo" es la "esencia" del Derecho, que se encuentra presente en todos los sentidos que damos a la palabra

"Derecho", aunque no en la misma forma.

Cuatro son los sentidos en que se usa la palabra "Derecho":

- 1).- Derecho como facultad: el Derecho del propietario a usar su propiedad;
- 2).- Derecho como ciencia: estudiante de Derecho;
- 3).- Derecho idea ético o moral de Justicia: No hay Derecho a que se cometan determinados abusos; y
- 4).- Derecho como norma o sistema de normas; el Derecho Mexicano. A veces se une la palabra "Derecho" incluyendo dos o más sentidos. Así "Derecho Natural", implica a la vez un orden de carácter ético y un sistema de normas.

El Derecho como facultad recibe el nombre de "Derecho Subjetivo", por atender al "sujeto" que tiene la facultad o poder "El Derecho", bajo la protección de la Ley, de usar y disponer de algo libremente y con exclusión de los demás. El Derecho Subjetivo por excelencia es el Derecho de la patria potestad, que es la facultad que tiene un adulto de ejercer poder sobre un menor, el Derecho de la legítima defensa y los Derechos de los trabajadores, por no citar más que algunos ejemplos. Los Derechos Subjetivos se dividen en Derechos reales y personales, según que la facultad del sujeto se ejercite en primer término sobre una cosa (*res*, en latín) o se dirija a una o varias personas.

El Derecho como norma o sistema de normas recibe el nombre de Derecho Objetivo, porque es considerado en sí mismo, como objeto de estudio, independientemente del o de los sujetos en que rehacen su imperio.

En cuanto a los otros dos sentidos (Derecho como

ciencia y Derecho como ideal de justicia), veremos que fácilmente pueden ser reducidos a los dos primeros. En efecto, la ciencia del Derecho tiene por objeto tanto el estudio de los Derechos Subjetivos como el de los objetivos; y el Derecho como idea de justicia es ya un Derecho objetivo, puesto que norman la conducta de los hombres en sus relaciones sociales.

Se define al Derecho objetivo, como un sistema de normas que rige obligatoriamente la vida humana en sociedad, preciso es reconocer que tal definición puede ser aplicada a varios objetos. En primer lugar el orden moral satisface plenamente dicha definición: Es un sistema de normas que rige la vida humana tanto individual como en sociedad y los usos y los moralistas enseñan que los preceptos son obligatorios aunque con una obligatoriedad diferente a la jurídica. En segundo lugar también corresponde la definición a los usos o convencionalismos sociales, aunque de nuevo la obligatoriedad es diferente, pues solo obliga bajo la sanción del ridículo o del extrañamiento social. Por último, dentro del mismo orden moral, se pueden seccionar a aquellas normas de alcance social que tenga por objeto formal (es decir, que tenga como criterio de valoración y de selección), a la justicia. Este último sistema de normas sociales es conocido bajo el nombre de Derecho Natural.

La obligatoriedad jurídica se hace sentir en la voluntad de los hombres en forma intuitiva, evidente e innata; es una especial categoría a priori de voluntad. Esto quiere decir que todo hombre se da cuenta, antes de cualquier reflexión o

explicación, que debe obedecer a la norma jurídica. Pero, como lo mismo acontece con las normas morales, que la obligatoriedad jurídica es "vinculatoria", "entrelazante", porque liga, vincula o entrelaza a los hombres entre sí. es propio de toda norma jurídica el ser siempre exigible a uno o varios hombres por otro u otros hombres. Los convencionalismos sociales no son exigibles y, por lo mismo no son Derecho. en cambio las normas morales de alcance social que tienen por objeto formal a la justicia son Derecho, pues vinculan a los hombres entre sí y son exigibles. en otras palabras: El Derecho Natural es verdadero Derecho Objetivo.

Pero hay algo más : La obligatoriedad jurídica, además de vinculatoria, es "autarquica", es decir, se impone a los individuos sin consultar su voluntad, como la consultan las costumbres sociales; e "inviolable", es decir que lleva dentro de sí la intención de regularidad y permanencia uniforme en la vinculación de las relaciones humanas. "Inviolable", se opone a "arbitrio", que es el mandato que se da exigiendo a un individuo o grupo de individuos lo que se exige a la generalidad, puesta en el mismo caso, en forma regular y permanente.

Definición: Derecho es un sistema racional de normas sociales de conducta, declaradas obligatorias por la autoridad, por considerarlas soluciones justas a los problemas surgidos de la realidad histórica. (6).

Como ya vimos, el Derecho es un sistema racional de normas  
(6) VILLORO TORANZO, Miguel. Introducción al Estudio del Derecho. 5ª edición, México, Porrúa, 1982, págs. 4 al 8 y 127.

jurídicas que regulan la vida de los hombres en sociedad pero aunque todo el orden jurídico compone el Derecho, éste se suele dividir para su estudio en Subjetivo y Objetivo.

El Derecho Subjetivo es el conjunto de normas jurídicas que en sí forman la maquinaria jurídica.

El Derecho Subjetivo se divide en: Derechos Políticos, Derechos Públicos y Derechos Cíviles, éstos se subdividen en Personales y Patrimoniales, clasificandose los Patrimoniales a su vez en Reales y de Crédito.

Los Derechos Subjetivos Políticos son aquellos que tienen los individuos cuando actúan en calidad de ciudadanos que pertenecen a un determinado Estado.

Los Derechos subjetivos Públicos son los que tienen los individuos en su carácter particular o privado; por ejemplo el derecho que tienen los hijos de pedir alimentos a sus padres, el derecho que tienen para usar un nombre, el derecho de unirse en matrimonio.

Los Derechos Subjetivos Personales son los que se refieren a la persona misma, no pueden desligarse del individuo, como ocurre con el nombre; Los Derechos Subjetivos Patrimoniales son los de carácter económico.

Los Derechos Patrimoniales, se subdividen en Reales y de Crédito. Los primeros son los que conceden a su titular un poder directo sobre la que cae el Derecho. Los segundos son aquellos que facultan a una persona para exigir a otra el cumplimiento de una obligación.

El Derecho Objetivo se divide en Interno o Nacional y Externo o Internacional. El primero establece situaciones jurídicas que ocurren dentro del Estado; el segundo en cambio regula situaciones jurídicas que se llevan a cabo entre países distintos, o bien entre ciudadanos de distintas nacionalidades.

El Derecho Objetivo se subdivide también en Derecho Público y Derecho Privado.

Tal clasificación del Derecho en Público y Privado, obedece más que a razones reales, a necesidades didácticas, pues muchos son los autores que han escrito al respecto, sin llegar a una conclusión semejante, ya que el tema es en verdad apasionante y su discusión obedece a muchos criterios.

La separación del Derecho Público y privado resulta lógica si tenemos en cuenta, su continuo actuar en sociedad lo hacen en dos aspectos diversos, es decir, son individuos considerados como tales; además de que forman parte de una comunidad denominada Estado.

Es prudente señalar que la división que estudiamos ha variado en el transcurso del tiempo, desde que se originó en Roma, pues muchas ramas del Derecho que nosotros consideramos públicos fueron designados en la antigüedad como privado.

Actualmente, existe una marcada tendencia del Derecho Público para invadir temas o materias que estaban reservadas al Derecho privado.

Existen algunas ramas jurídicas que no se encuentran claramente definidas o determinadas respecto a qué clase de

Derecho pertenecen, sino que por el contrario encontramos que tienen elementos públicos y privados.

Derecho Público: Está compuesto por el conjunto de normas jurídicas que regulan la actuación de los individuos frente al Estado, así como las relaciones de los Estados como entidades soberanas entre sí; es decir, cuando existen relaciones entre los particulares con el Estado, pero tomando en cuenta esté con su potestad soberana (expropiación por causa de utilidad pública), o bien de Estado a Estado.

El Derecho Público se subdivide en las siguientes ramas:

a).- Derecho Administrativo: conjunto de reglas que regulan los servicios públicos, o bien es el conjunto de normas que regulan la organización y funciones del Poder Ejecutivo.

b).- Derecho Constitucional: Regula la escritura de la Administración Pública, así como el funcionamiento de los órganos políticos supremos; establece también la situación del ciudadano frente al Estado; además señala la forma de gobierno.

c).- Derecho Penal: Comprende el conjunto de normas jurídicas que establecen los delitos así como la sanción correspondiente.

En el Derecho Penal están contenidas una variedad de disposiciones que se aplican a los delincuentes, cuando cometen algún delito.

d).- Derecho Procesal : Es el conjunto de normas jurídicas que regulan los procedimientos que deben seguirse para

hacer posible la aplicación del Derecho.

e).- Derecho del Trabajo: Conjunto de normas jurídicas destinadas a regular las relaciones entre obreros y patrones. Además reglamentan las diversas formas de prestación de servicios así como a las autoridades que deben intervenir en dichas relaciones.

f).- Derecho Agrario: Regula todas aquellas relaciones jurídicas derivadas del campo.

g).- Derecho Internacional Público: Conjunto de reglas jurídicas que fijan los derechos y los deberes de los Estados entre sí.

Derecho Privado: Lo componen todas aquellas normas jurídicas que regulan las relaciones de los individuos en su carácter particular, establece pues, las situaciones jurídicas de los particulares y sus relaciones recíprocas.

Además de tutelar las más íntimas relaciones de los individuos, el Derecho Privado regula las actuaciones de éstos con el Estado, pero cuando no hace sentir su potestad soberana sino que las relaciones son de igual a igual. A medida de ejemplo podemos citar una compra-venta que efectúan el Estado y los particulares; en este caso, la operación no se ve afectada por el poder del Estado, sino que sigue los mismos pasos que cualquier compra-venta entre simples ciudadanos.

El Derecho Privado se subdivide en las siguientes ramas:

a).- Derecho Civil: Establece las relaciones privadas de las personas entre sí. Regula las relaciones de familia y la protección de los intereses particulares.

Se atribuye al Derecho Civil la regulación de las siguientes relaciones:

1.- Las derivadas del hecho de la existencia de las personas humanas o jurídicas consideradas contra sí mismas.

2.- Las que se originan de la actividad económica de dichas personas; derechos reales, obligaciones, contratos.

3.- Los que engendran la existencia de la familia.

4.- Los que derivan de la muerte de las personas; derechos sucesorios.

b).- Derecho Mercantil: Conjunto de normas jurídicas que regulan los actos de comercio y a los comerciantes en el ejercicio de sus actividades.

c).- Derecho Internacional Privado: Conjunto de normas jurídicas que rigen a los individuos nacionales cuando se encuentran en otro Estado; es decir cuando existan situaciones jurídicas entre personas de diversas nacionalidades, precisamente en Derecho aplicable es el Internacional Privado. (7).

#### DERECHO LABORAL.

La definición de Mario de la Cueva del Derecho del Trabajo: El nuevo derecho es la norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el

(7) FLORES GOMEZ GONZALEZ, Fernando. Gustavo Carvajal Moreno. Ob. cit. págs. 45 al 50.

trabajo y el capital, la definición del nuevo estatuto ya no podrá ser una definición individualista y liberal, como "La norma que regula el intercambio de prestaciones patrimoniales entre trabajadores y patronos", ni será tampoco una puramente formal, como "la norma que regula las conductas externas en las relaciones obrero-patronales, sino que será una definición que tome en consideración el fin perseguido por la Declaración de derechos sociales y por la ley, que es la idea de la justicia social, espíritu vivo del contenido de las normas, una definición que pasará sobre las cenizas del formalismo y del individualismo". (8).

Nestor de Buen L. nos define al Derecho del Trabajo; es el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social.

Es el conjunto de normas... Con ello queremos significar que estamos definiendo al Derecho Objetivo del Trabajo.

Debe advertirse que el concepto de "normas", referido al Derecho del Trabajo, no se agota en el texto legal, ni aún en las reglas consuetudinarias, si algo de particular tiene el Derecho Laboral, es su constante integración normativa, así sea

(8) DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. segunda edición, México, Porrúa, 1974. pág. 83.

de carácter especial, a través de los contratos individuales de trabajo, en su caso y de los llamados contratos colectivos. En consecuencia la idea de "norma", va mucho más allá del resultado formal de proceso legislativo.

... relativo a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación.

Es frecuente que se hable, en las definiciones jurídicas, de "normas regulares" o de "normas que rigen" lo que, evidentemente, constituya una redundancia, si se advierte que norma equivale a regla de conducta, de donde resulta que, en rigor, se esta hablando de "reglas que regulan". Por ello hemos preferido establecer notas características de las normas laborales utilizando el adjetivo "relativo".

Nos adherimos a los autores que prefieren fundar su definición alrededor de la relación y no de los sujetos. En realidad toda relación supone a los sujetos, por lo que el concepto resulta, de esa manera, más complejo, sin perjuicio de ser más sintético.

No olvidamos que puede haber relaciones laborales entre una persona física individual y una empresa, entendida ésta más como un conjunto de bienes o estructura de capital en un sentido económico, que como persona jurídica.

Al referirnos a las relaciones "que directa o indirectamente derivan de la prestación..." y se entiende de un servicio personal, queremos significar que el derecho laboral no concluye en la contemplación de la relación del trabajo, sino que

México, sólo es objeto del derecho del trabajo, el trabajo libre, no así el que forzosamente se ejecuta en cumplimiento de una pena.

La subordinación, insistimos, constituye el elemento sustancial de la relación del trabajo. Donde no hay subordinación, expresada en la ley anterior por los conceptos de "dirección" y "dependencia", no habrá relación laboral. Claro está que este concepto de subordinación será tan elástico como se quiera, en la medida de la expresión del derecho laboral.

La necesidad de que el servicio personal sea remunerado excluye de la relación de trabajo a los servicios voluntariamente gratuitos. Estos, inclusive, son ajenos al derecho y pertenecen al mundo de la moral.

Los servicios necesariamente deben ser personales. No cabe trabajar por medio de un tercero. Sobre este particular vale la pena mencionar que la ley contempla una serie de figuras que exigirán especial análisis. Nos referimos a los intermediarios y a los casos previstos en los artículos 10, segundo párrafo, 13, 14, y 15 de la Ley Federal del Trabajo.

... y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego...

Aún cuando nuestra definición atiende en primer lugar a la relación laboral, estamos convencidos de la necesidad de destacar los fines del derecho laboral, de tal manera que se reflejen en ella las razones de ser, tan emotivas, de las normas que integran al derecho del trabajo. Pensamos que no presentará

a los casos previstos en los artículos 10, segundo párrafo, 13, 14, y 15 de la Ley Federal del Trabajo.

... y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego...

Aún cuando nuestra definición atiende en primer lugar a la relación laboral, estamos convencidos de la necesidad de destacar los fines del derecho laboral, de tal manera que se reflejen en ella las razones de ser, tan emotivas, de las normas que integran al derecho del trabajo. Pensamos que no presentará adecuadamente la esencia del derecho laboral aquella definición que sólo destaque su carácter regulador.

El concepto de equidad, implica la idea de que, mediante las limitaciones que establecen a los derechos de los empleados, se disminuya el grave diferencial social que los separa de los trabajadores y los patrones para alcanzar la armonía. No se trata, insistimos, en colocar a las partes en igual condición frente al Estado. En otras palabras, equilibrio no equivale a imparcialidad del Estado.

Hablemos de "los factores en juego" y no de "los factores de la producción", porque este último concepto parece aplicar la idea de una relación industrial que solo comprende a una parte de las raciones laborales... mediante la realización de la justicia social. No queremos negar la influencia de la definición propuesta por de la Cueva, en la que hemos formulado. Pero vale al pena insistir en el por qué de nuestra adhesión al hablar de la justicia social, hicimos mención de lo relativo del

concepto, para dejar más precisado que su fin último es procurar la elevación del nivel de vida de los trabajadores, a los que se puede llegar mediante fórmulas tan elementales como el dar alimentos, viviendas o ropa, o bien, si las circunstancias lo permiten, mediante la transformación de la estructura económica. (9).

### 3.- REGLAMENTACION DE TRABAJO Y CONTRATO DE TRABAJO.

Nuestro Derecho del Trabajo, a partir del primero de mayo de 1917, es el estatuto proteccionista y reivindicador del trabajador; no por fuerza expansiva, sino por mandato constitucional que comprende: a los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos, burócratas, agentes comerciales, médicos, abogados, artistas, deportistas, toreros, técnicos, ingenieros, etc. A todo aquel que presta un servicio personal a otro mediante una remuneración. Abarca a toda clase de trabajadores, a los llamados "subordinados o dependientes" y a los autónomos. Los contratos de prestación de servicios del Código Civil, así como las relaciones personales entre factores y dependientes, comisionistas y comitentes, etc., del Código de Comercio son contratos de trabajo. La nueva Ley Federal del Trabajo reglamenta actividades laborales de las que no se ocupa la Ley anterior. (10).

(9) BUEN L. Nestor de. DERECHO DEL TRABAJO. Teoría Integral punto 2. cuarta edición, México Porrúa, 1989. págs. 131, 132, 133.

(10) TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Teoría Integral punto 2. 4ª edición México Porrúa, 1978. pág. 20.

La reglamentación de distintas actividades, fue obligando a consignar en la Ley de 1931, disposiciones que regularon la prestación de servicios que por su naturaleza, requerían de condiciones diversas a la generalidad de los trabajadores. Se parte siempre del supuesto de no lesionar las disposiciones generales y de atender algunos matices que se refieren al establecimiento de la relación laboral, a la forma, monto y tiempo de fijar o pagar el salario; a aspectos especiales disciplinarios y de rescisión o terminación de las relaciones laborales.

Sin duda el trabajo a domicilio, de maquila, que no se lleva a cabo en el ámbito de la empresa, debería consignar para el prestador de servicios, las condiciones de un salario mínimo, vacaciones, aguinaldo, así como la estabilidad en el empleo por medio de registros a inspecciones. Los trabajadores domésticos, sujetos todavía por desgracia en nuestro medio, a una valoración mínima de su calidad laboral, merecen la atención de salarios profesionales, límites a jornada, día de descanso, vacaciones, derecho a indemnización.

Otras actividades por su especialización técnica, requieren de certificados de capacitación, permanentes entrenamientos, pero también mayores lapsos de descanso o vacaciones, como los trabajadores de tripulaciones aéreas, buques, autotransportes, los choferes de taxis, o autobuses de pasajeros.

Hay actividades que convenía clasificar para evitar la

evasión constante de la Ley y que con el nombre de contratos mercantiles, se pretendía lesionar a los sujetos de una relación de trabajo, como los agentes de comercio, vendedores ambulantes y comisionistas. En una situación similar se encuentran los deportistas, actores y músicos, cuyas actividades dependen de su adiestramiento, su habilidad y de la necesidad que en un momento se tenga para el desarrollo de un evento o de una temporada.

También, sobre todo por lo que se refiere a aspectos de alimentación y de salario, al Ley consigna normas para quienes laboran en restaurantes, hoteles, cantinas, bares y establecimientos de naturaleza similar.

Las disposiciones en la Ley anterior, se encontraron dispersas. La iniciativa presentada en 1968 propuso su reglamentación en forma ordenada, atendiendo a la naturaleza de los servicios que en cada caso se presenten.

Los capítulos que se comprenden como "Trabajos Especiales", se refieren a trabajadores de confianza, trabajadores de buques, trabajadores de las tripulaciones aeronáuticas, trabajo ferrocarrilero, trabajo de servicio público en zonas bajo jurisdicción federal, trabajadores del campo, agentes de comercio y otros semejantes, deportistas profesionales, trabajadores actores y músicos, trabajo a domicilio, trabajadores domésticos, trabajo de hoteles, restaurantes, bares y otros establecimientos análogos, industria familiar, médicos residentes en período de adiestramiento en una especialidad y trabajadores en universidades e instituciones de

enseñanza superior autónoma por ley.

Este título nos permite la incorporación de otros trabajadores, con modalidades o características distintas, no ajenas a la Ley, que sigan la misma técnica de respetar las condiciones o prestaciones mínimas que se establecen para los demás trabajadores, pero donde se requiere, por la naturaleza de sus servicios, regular ciertas modalidades en las relaciones de trabajo, como es el caso de los trabajadores en las instituciones de crédito y organismos auxiliares, desplazados de la Ley del Trabajo.

Por razones de una adecuada técnica se incluyen en este título los aspectos relativos a los trabajadores inventores, el trabajo de las mujeres, el trabajo de los menores y a los trabajadores de confianza. El artículo 181, con disposiciones generales, resulta aplicable a la prestación de los servicios mencionados, al ordenar que su reglamentación se rige por las normas de este título y por las generales de la Ley en cuanto no las contraríe.

La exposición de motivos de 1968, señalaba al respecto: "Al redactar esta disposición y las reglamentaciones especiales se tomaron en consideración dos circunstancias especiales que las disposiciones generales de la Ley no son suficientes para su reglamentación; en segundo lugar, se considera la solicitud de los trabajadores y aún de las empresas, para que se incluyeran en la Ley, normas fundamentales sobre esos trabajos especiales. Es decir que en los contratos colectivos podrían establecerse

algunas de estas normas, pero la ventaja de incluirlas en la Ley consiste en que las normas, reguladoras de los trabajos especiales son el mínimo de los derechos y beneficios que deben disfrutar los trabajadores de los respectivos trabajos". (11)

#### CONTRATOS DE TRABAJO.

Nuestro ordenamiento laboral contempla tres tipos de contrato de trabajo: El individual, el colectivo y el contrato-Ley.

Contrato individual de trabajo. Cualquiera que sea su forma o denominación es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra, un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario. (artículo 20, de la Ley Federal del Trabajo).

Contrato colectivo de trabajo. Es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos. (artículo 386, de la Ley Federal del Trabajo).

Contrato Ley. Es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria, y declarado obligatorio, en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas

(11) BRISEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. México, Horla, 1985 págs. 440 y 441.

económicas que abarquen una o más de dichas Entidades, ó en todo el territorio nacional. (artículo 404, de la Ley Federal del Trabajo).

#### 4.- PATRON.

Patrón. (De patrono y éste, a su vez del latín patronus). "Es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores" (artículo 10, de la Ley Federal del Trabajo).

En confrontación con la figura del trabajador, el patrón representa otro de los sujetos primarios de la relación jurídica de empleo. Su presencia como persona física es frecuente, cuando no la regla, en la pequeña empresa, donde se le puede encontrar supervisando los servicios de los trabajadores o compartiendo con ellos, las actividades laborales. En los centros de grandes dimensiones es común, por el contrario, su disolución físico-individual, en la integración de sociedades (personas jurídicas a morales).

Pese a que tradicionalmente, como jefe de la empresa, se le reconoce el patrón un poder de jerarquía del que dependen en relación subordinada, los trabajadores de la misma, la definición de la Ley es precisa y objetiva, no obstante el cuestionamiento de que pudiera estimarse incompleta en tanto que omite el concepto de subordinación y no alude al compromiso de retribuir el trabajo. En efecto, resulta evidente a nuestro juicio, que al suprimirse la condicionante de la preexistencia de un contrato de trabajo, ignorándose la limitante de la

subordinación, pretendió fortalecerse el carácter expresivo del derecho del trabajo. Por otra parte, el señalamiento de la contraprestación que se haga indispensable para definir el carácter del patrón, toda vez que la obligación del pago del salario está sobreentendida, es insalvable y por disposición de Ley, irrenunciable.

La desvinculación del concepto del patrón respecto del contrato de trabajo, obedece, dentro de nuestro sistema, al acogimiento de la autonomía relacionista que explica la prestación de los servicios como razón generatriz de la aplicación y beneficio del derecho del trabajo.

Con el propósito de obligar directamente al patrón con los trabajadores y evitar el subterfugio de la intermediación desvinculante, la Ley establece expresamente que "los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejercen funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán consideradas representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores" (artículo 11, de la Ley Federal del Trabajo). (12).

#### 5.- TRABAJADOR, TRABAJADOR AERONÁUTICO.

TRABAJADOR: "Es la persona física que presta o otra, física o moral, un trabajo personal subordinado". (artículo 8 de la Ley Federal del Trabajo).

Las normas de la Delegación de derechos sociales

(12). Instituto de Investigaciones Jurídicas, tomo VII. Ob. Ct. págs. 68 y 69.

reposan, entre otros varios, en el principio de la igualdad de todas las personas que entregan su energía de trabajo a otro, por lo que no existe ni puede existir diferencia alguna, como ocurre en otras legislaciones, entre trabajador, obrero o empleado. Por esta razón, la Comisión uniformó la terminología, a cuyo efecto empleó en la Ley, exclusivamente, el término trabajador, para designar al sujeto primario de las relaciones de trabajo. (13).

#### TRABAJADORES AERONÁUTICOS.

La Ley de Vías generales de Comunicación en su capítulo quinto. Del Personal Técnico Aeronáutico dice: El personal técnico aeronáutico está constituido por los miembros de la tripulación de vuelo, y el personal de tierra adscrito al servicio de la navegación aérea civil. Para actuar como miembro del personal técnico aeronáutico se requiere ser titular de una licencia válida para ejercer las funciones correspondientes, que le haya otorgado o reconocido la Secretaría de Comunicaciones. Esta dependencia podrá convalidar o reconocer las licencias expedidas en el extranjero por autoridades competentes, siempre que los requisitos bajo los cuales se expidieron o se declararan válidas, iguales, por lo menos a las normas mínimas reglamentarias exigidas en México para el otorgamiento de tales licencias.

Los requisitos de edad, nacionalidad y conducta exigidos para obtener las licencias aeronáuticas; las condiciones de capacidad, aptitud física, exámenes, experiencia y perecía (13). DE LA CUEVA, Mario. Ob. Ct. pág. 150.

necesarios para obtenerlas, así como la aptitud que a sus titulares se reconozcan y las facultades que se les concedan por las mismas licencias, serán determinados en los reglamentos respectivos a que también prescribirán la vigencia, condiciones de renovación, suspensión y revocación de dichas licencias. (14).

El artículo 32 de la Constitución Política que nos rige, previene en forma expresa que todo personal que tripula una aeronave que se ampare con bandera mexicana deberá tener la calidad de mexicano por nacimiento.

Este requisito de ser mexicano por nacimiento solamente es válido, según el texto constitucional, a lo que constituye al personal técnico de vuelo, pero se hace extensivo al personal de tierra y al que está destinado a labores no técnicas en la aeronave durante el vuelo.

En la práctica, este requisito se exige a todas las personas que requieren de una licencia otorgada por el Estado para llevar a cabo actividades aeronáuticas.

Las disposiciones reglamentarias señalan los requisitos de edad, nacionalidad, conducta, condiciones de capacidad, aptitudes físicas y psíquicas de todo personal técnico aeronáutico.

Solamente por excepción en el caso de asesores o instructores se autoriza el empleo de técnicos extranjeros.

Las aeronaves en operación están bajo la (14). Ley de Vías Generales de Comunicación, octava edición, México, Porrúa, 1980. págs. 143 y 144.

responsabilidad del comandante de la misma, quien ejercerá la máxima autoridad abordo y responderá de la dirección, cuidado, orden y seguridad de la aeronave, de su tripulación, de los pasajeros, equipaje, mercancías y correos. La responsabilidad se extingue a la terminación del vuelo o si el comandante es relevado anticipadamente.

Debe llevarse una bitácora de vuelo en donde se registran los hechos relativos a la operación aeronáutica, y los que pueden tener consecuencias legales deberán hacerse del conocimiento de las autoridades competentes. (15).

El trabajo de las tripulaciones aeronáuticas, este capítulo no fue original de la Ley de 1931, sino que se agregó el año de 1959 en motivo de una huelga promovida por los pilotos de las naves aéreas, a quienes se les venía considerando como trabajadores de confianza, y, por lo tanto, sujetos a regímenes particulares de prestación de servicios. De ahí que fuese agregado un capítulo reglamentario (XV bis artículo 132 bis a 159 bis), que la legislación vigente ha mejorado y actualizado de acuerdo con el progreso técnico de la aviación. (16).

La Ley es la norma del derecho dictada, promulgada y sancionada por la autoridad pública, aún sin el consentimiento de (15). Dirección General de Comunicaciones Sociales. Los Transportes y las Comunicaciones en el Derecho Mexicano. México, SCT. 1984, pág. 128.

(16). Instituto de Investigaciones Jurídicas. Introducción al Estudio del Derecho Mexicano. México, UNAM, 1981. pág. 1127.

los individuos, y que tiene como finalidad el encauzamiento de la actividad social hacia el bien común.

El reglamento es el conjunto de normas administrativas subordinadas a la Ley, obligatorias generales e impersonales, expedidas unilateral y espontáneamente por el Presidente de la República, en virtud de facultades discrecionales que le han sido conferidas por la Constitución a que resultan implícitamente del ejercicio del Poder Ejecutivo.

El Derecho es un sistema racional de normas sociales de conducta, declaradas obligatorias por la autoridad, por considerarlas soluciones justas a los problemas surgidos de la realidad histórica.

Derecho Laboral, es la norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital.

La reglamentación de trabajo, se origino de distintas actividades, que obligó a consignar en la Ley de 1931, disposiciones que regularon la prestación de servicios que por su naturaleza requería de condiciones diversas a la generalidad de los trabajadores.

El contrato de trabajo nace en el momento en el que se consienta la obligación de prestar el trabajo mediante el pago de un salario.

Patrón, que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

Trabajador, es la persona física que presta a otra,

física o moral, un trabajo personal subordinado.

Trabajadores aeronáuticos, el personal técnico aeronáutico está constituido por los miembros de la tripulación de vuelo, y el personal de tierra adscritos al servicio de la navegación aérea civil.

## CAPITULO II

### II.- ANTECEDENTES LEGISLATIVOS MEXICANOS.

Hemos reunido el conjunto de datos y antecedentes, que nos llevan a conformar la historia de hechos y sucesos, constituyendo las vivencias de las gentes que se esforzaron por tener un mejor trato y un bienestar tanto colectivo como individual, respecto de sus relaciones laborales.

En este capítulo quedan enunciados los logros de una sociedad consiente de sus necesidades, que se preocuparon por mejorar sus status legales, como en este caso especialmente, fueron los pilotos de aeronaves, que por mucho tiempo estuvieron desarrollando su trabajo, sufriendo y soportando los abusos patronales, que ponían en peligro la integridad física de estos trabajadores, con salarios que no solo cubrían el gasto familiar sino muchas veces uniforme y equipo de vuelo. Encuadrados bajo la calidad de empleados de confianza, limitándolos en su derecho de alcanzar una mejor prerrogativa como profesionistas al mando de una aeronave.

A través de éste análisis se demuestra que la Revolución Mexicana no solo fue política sino que sus raíces y características son eminentemente sociales, equiparables con los principios fundamentales, que motivaron la Revolución Francesa de 1789.

Extractando los datos y hechos que dieron lugar a las

constituciones de 1931 y 1970, tomando en cuenta sólo los principios que llevaron a cabo la modificación y elaboración de nuestra Ley Laboral. Principios de gran valía, ya que cada aportación congruentemente crea y modifica la presente Ley, conjuntamente logrando su evolución, que aparentemente se ve tardía, pero con resultados de gran dinamismo, constituyendo y aportando innovaciones que van acorde con las necesidades y reglamentaciones que nuestra época exige.

#### 1.- CONSTITUCION 1917.

No podemos hacer aquí la historia de la Revolución de 1910, pero sí queremos apuntar que transcurre en dos períodos; el lapso que va de noviembre de 1910 a la decena trágica de febrero de 1913 y el que corre del asesinato del Presidente Madero a la Constitución de 1917.

Del primero puede decirse que fue predominantemente político, en tanto el segundo, si principio con esa misma característica, se tiño automáticamente con la idea de la justicia social para los campesinos y los trabajadores.

La era Maderista; en el año de 1910, los dos grandes problemas que agitaban a las conciencias eran la dictadura del general Díaz y la propiedad semi-feudal de la tierra.

Los hombres de la primera década del siglo se asfixiaban bajo el despotismo del presidente, de los científicos y de los rurales, en tanto los campesinos si bien eran teóricamente libres, su condición fue real fluctuaba entre la esclavitud y la servidumbre. El Plan de San Luis, documento base

con el que inicio Madero la Revolución, llamo a los hombres a la lucha armada por el retorno al sistema democrático de la Constitución de 1857 y prometió, además que se revisarían todas las disposiciones y sentencias que despojaron a los pueblos de las tierras que poseyeron durante varios siglos; pero no se encuentra en el una sola frase la cuestión del trabajo y de la previsión social.

Muchos hombres y muchos campesinos creyeron en la promesa del Plan de San Luis, pero ante la falsedad de los gobiernos de la Barra y Madero, se irguió la figura de Emiliano Zapata, esa bella reencarnación de Morelos; el caudillo agrario, que había secundado en el sur de la República la Revolución Maderista, lanzó el 25 de noviembre de 1911 el Plan de Ayala, que es el verdadero inicio de la primera Revolución Social del siglo XX y cuyo lema sería "Tierra y Libertad", pero tampoco se menciona en el problema de trabajo y de previsión social.

Los años de la Revolución Constitucional; el golpe militar de Victoriano Huerta y el asesinato del presidente Madero desataron la Revolución Constitucionalista.

El 19 de febrero de 1913, la legislatura del Estado de Coahuila negó la legitimidad de los poderes federales, concedió facultades extraordinarias al gobierno de Carranza para que "procediera a armar fuerzas para coadyuvar al sostenimiento del orden Constitucional" y excitó a los gobiernos de las restantes entidades federativas y a los jefes de las fuerzas militares, para que apoyarán la actitud del gobierno de las restantes

entidades federativas y a los jefes de las fuerzas militares, para que apoyarán la actitud del gobierno de Coahuila. El 26 de marzo siguiente, un grupo numeroso de jefes y oficiales del ejército federal expidió el Plan de Guadalupe, que sirvió de estandarte a la nueva Revolución. Pero el Plan fue otra vez invitación para regresar a la Constitución de 1857; de ahí que el movimiento se denominara a si mismo Revolución Constitucionalista. En sus párrafos no se encuentra ninguna referencia a las cuestiones sociales.

Los hombres de la Revolución Constitucionalista sabían del fracaso e las promesas sociales. Hombres del pueblo, preferían la acción inmediata, por lo que decidieron, sin concierto previo, en una comprobación magnífica de que son los hechos los creadores del derecho, convertir en realidad los anhelos del pueblo. El 30 de agosto de 1931, Lucio Blanco, jefe de las fuerzas Revolucionarias en los Estados de Nuevo León y Tamaulipas, procedió a lo que se considera la primera "repartición de una parte de la Hacienda de los Borregos entre aquellos individuos que no tengan terreno o hayan sido despojados de ellos". A partir del año de 1919 se inició el alud y derechos creadores del derecho del trabajo y de la previsión social. En el reparto de Lucio Blanco y en las normas de trabajo se inició definitivamente la era social de la Revolución, que produciría la declaración de derechos sociales de la Constitución de 1917.

La declaración de derechos sociales de 1917, artículo 27 y 123 de la Carta Magna de Querétaro, no fue obra de gabinete,

ni siquiera de juristas; fue producto de una explosión jurídica social de los hombres del pueblo que venían de la primera gran Revolución del siglo XX y que a través de la conciencia de la tragedia y el dolor de los campesinos y de los trabajadores. Hombres del pueblo, tuvieron que aplastar en la asamblea constituyente la resistencia de los diputados conservadores para imponer la idea de la reforma agraria y la creación de los derechos sociales de los trabajadores. Desde entonces, el derecho para el campo y el derecho del trabajo y de la previsión social marchan unidos en nuestra historia, en espera de su fusión en la sociedad del mañana.

En su discurso de proyecto de constitución, Carranza expresó que en él se contenía la reforma del artículo 72 de la Constitución de 1857, a fin de conferir al poder legislativo la facultad de "expedir las leyes sobre el trabajo, en las que se implantarían todas las instituciones del proceso social en favor de la clase obrera y de todos los trabajadores". Hubo una especie de silencio sepulcral, porque los hombres cuyo alrededor había muerto un millón de personas que amaban la justicia para el pueblo, no comprendían que se dejara para el futuro la expedición de las normas reguladoras del trabajo. Al concluir el que fue uno de los más grandes debates constitucionales del siglo XX, los diputados constituyentes decidieron, preparar la primera declaración de los derechos sociales de la historia. (17).

Estudiando la historia de los pueblos de Europa y  
(17) DE LA CUEVA Mario. Ob. Ct. págs 26, 27, 28 y 29.

América en la edad contemporánea se descubre que el estado individualista y liberal Burgués se integró con cuatro principios fundamentales; dos de naturaleza preponderantemente política, los ideas de soberanía y representación, y dos de índole especialmente jurídica, la idea de los derechos del hombre y la teoría de la separación de los poderes. Pues bien, en la Asamblea Constituyente de Querétaro se produjo una transformación colosal, porque al lado de los derechos individuales del hombre y del ciudadano que venían de la Revolución Francesa, se colocaron los derechos sociales de los campesinos y de los trabajadores.

El contenido de una Constitución es la combinación de los principios políticos y jurídicos adoptados por el pueblo, en tanto la forma, los países de derecho escrito, es una ley proclamada por el pueblo o por la Asamblea Constituyente que lo representa. En estas condiciones, la constitución por su origen y por la expresión primaria de la voluntad esencial del pueblo soberano, el fundamento y el motor de la vida social, deviene la ley fundamental y suprema de la nación, la idea esta expresada magníficamente en el artículo 133 de nuestra Constitución de 1917.

Esta Constitución, las Leyes del Congreso de la Unión que emanan de ella y todos los tratados que estén de acuerdo con la misma, celebrados y que se celebran por Presidente de la República con aprobación del Senado, serán la Ley Suprema de toda la Unión.

El Derecho Mexicano del trabajo y de la previsión

Social no existió entre nosotros antes de la Revolución Constitucional de 1913. Nació, según explicación de los dos subapartados anteriores, en los campos de batalla de Jalisco, Veracruz, Chiapas y Yucatán. Por eso es que nuestra legislación social surgió a la historia como Derecho Constitucional, como la nueva decisión jurídica fundamental de un pueblo en lucha por su mínimismo de justicia social; y de ahí también que desde su origen fuera un estatuto esencialmente diverso del Derecho Privado, pues en tanto éste se ocupa de las relaciones patrimoniales, los Derechos del Trabajo y de la previsión social se proponen asegurar una existencia decorosa al trabajador y a su familia.

Como principio fundamental de nuestro orden jurídico, la declaración de Derechos Sociales representa en la constitución uno de los mejores anhelos del pueblo, o con mejor expresión, la base de todos los ideales y de todas las ilusiones humanas, porque sólo aquel que tiene asegurada su existencia presente y futura, puede hacer uso pleno de su libertad y de terminar la ruta que seguirá en la historia.

La declaración es Derecho Supra-estatal; la afirmación se apoya en la tesis de que el Estado no es sino la estructura política, la unidad de constituciones políticas que determina el pueblo en su constitución para desenvolver y hacer cumplir los principios inscritos en la misma constitución. En consecuencia, el deber supremo del Estado es respetar la constitución de sus disposiciones. La parte segunda del ya citado artículo 133,

consume esta idea con la mayor rigidez.

Los jueces de cada Estado se arreglarán a esta constitución, a pesar de las disposiciones en contrario que puede haber en las constituciones o leyes de los Estados.

Como todas las normas para la conducta humana, el contenido de la declaración es la naturaleza finalista. Al considerar esta característica se revela la profunda diferencia entre el Derecho del mundo individualista y liberal y el Derecho de y para la justicia social: En el primero, el Derecho es la norma que regula la coexistencia de las libertades y limita los intereses particulares, mientras la idea nueva ve en el Derecho; la norma que busca la realización de la justicia social en la relación entre el trabajo y el capital en la inteligencia de que la justicia social cuya idea es la superación de las viejas fórmulas aristotélicas, es el principio dinámico, del motor de la vida social, que se propone entregar a cada hombre una existencia decorosa, en el presente y en el futuro, a efecto de que pueda conducir una vida auténticamente humana, la cual a su vez, es aquella que permite el desarrollo integral de las potencias materiales y, sobre todo, espirituales. Ahora bien, una primera conclusión nos dice que el mundo capitalista que, no sabemos cuanto tiempo más habremos de parecer el Derecho del Trabajo y la Previsión Social son los estatutos más próximos a la idea de la justicia social.

La previsión social del artículo 123 se integra con un conjunto de principios, normas e instituciones, que buscan

ardientemente la satisfacción de la necesidad presente y futura, no sólo de los trabajadores considerados individualmente sino también de las comunidades obreras, más aún, de las poblaciones, pueblos, haciendas y centros de trabajo en los que viven los trabajadores. Los textos constitucionales, más que una suma de normas jurídicas son, un programa de acción impuesto por la Asamblea de Querétaro al Estado y a los gobiernos, elaborando con un conocimiento pleno de la realidad y exigencia de nuestras ideas, y con una amplitud y una generosidad que son un anticipo verdadero de lo que más tarde se llamaría la seguridad social.

La visión que antecede nos ha llevado a la idea de que el contenido de la previsión social es doble, sin que ésta afirmación implica ni la pérdida de su unidad ni la existencia de principios diversos, sino más bien diremos que se trata de dos maneras de enfocar los problemas; la parte primera se formaría con las disposiciones que se desarrollaron en un pasado más o menos próximo hasta constituir lo que tradicionalmente se denomina la previsión social; en tanto la segunda se integraría con la creación magnífica de los autores de nuestra Carta Magna, de un concepto de principios abiertos a posibilidades ilimitadas cuyo destino sería el bienestar colectivo de los hombres y de los trabajadores. En esta parte segunda, nuestro artículo 123 adquirió una característica nueva, pues una fuente inagotable para un mejoramiento general y constante de los centros de población.

Señalamos en éste párrafo las nominaciones que

correspondan a cada uno de los rubros propuestos;

A).- El contenido tradicional de la previsión social:

a).- El problema de la educación; los diputados de la Revolución sabían del analfabetismo de los hijos de los campesinos y de los trabajadores y sintieron que la legislación del trabajo sería incompleta sino consignaba la obligación de las empresas de sostener escuelas en los centros de trabajo. Y así lo decretó en la fracción XII de la declaración.

b).- El servicio público del empleo gratuito para los trabajadores.

c).- Las normas reguladoras del trabajo de las mujeres y de los menores.

d).- En su recorrido por los campos de la República, los ejércitos constitucionalistas se dieron también cuenta de que los campesinos y grandes masas de trabajadores vivían en condiciones que difícilmente se podrían llamar hogares mínimos. De ahí que la misma fracción XII del artículo 123 impusiera a las empresas la obligación de proporcionar habitaciones a sus trabajadores.

e).- Adopción obligatoria de los sistemas adecuados de higiene, salubridad y seguridad industrial.

f).- Medidas preventivas para evitar accidentes y enfermedades y reparación de las consecuencias de los riesgos de trabajo.

g).- Establecimiento de cajas de seguros populares, precursoras de los seguros sociales.

**B) .- Normas para el bienestar de los trabajadores:**

Cuando se emplea un concepto como este de bienestar social, con ser casi imposible, resultan inútiles, porque de lo que se trata es de proyectar sistemas o formas o estilos de vida que eleven a las comunidades sobre el simple sobrevivir y les facilitan un acceso generoso a los bienes materiales y a los beneficios de la civilización y de la cultura. Las disposiciones de la Declaración, algunas de las cuales proceden del período pre-constitucional señalan las medidas que deberían adoptarse de inmediato, pero se redactaron con una amplitud que hace posible la acción destinada a la realización del ideal: La fracción XII, impuso a las empresas situadas fuera de las poblaciones, la obligación de establecer enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad. La fracción siguiente ordenó que en los centros de trabajo ubicados fuera de las poblaciones, cuando el número de habitantes fuese mayor de doscientos, las empresas deberían reservar un espacio de terreno no menor de cinco mil metros cuadrados para el establecimiento de mercados públicos, centros recreativos y edificios destinados a los servicios municipales (18).

**2.- LEY FEDERAL DE 1931.**

La Ley de 1931 fue el resultado de un intenso proceso de elaboración y estuvo precedido de algunos proyectos.

El presidente Calles terminó su período el 31 de noviembre de 1928; al día siguiente, por muerte del presidente (18). DE LA CUEVA, Mario. Ob. Ct. págs. 29 al 34.

electo, fue designado presidente interino el Lic. Emilio Portes Gil. Pero antes de esa fecha, el gobierno tenía plasmada la reforma de los artículos 73, fracción X y 123 de la Constitución, indispensable para federalizar la expedición de la Ley del trabajo, dentro de ese propósito, y aún antes de enviar la iniciativa de reforma constitucional, la Secretaría de Gobernación convocó el 15 de noviembre de 1928 y le presentó para su estudio un proyecto de Código Federal del Trabajo. Este documento, publicado por la CTM, con las observaciones de los empresarios, es el primer antecedente concreto en la elaboración de la Ley de 1931.

El 6 de septiembre de 1929 se publicó la reforma constitucional, inmediatamente después, el presidente Portes Gil envió al Poder Legislativo un proyecto de Código Federal del Trabajo, elaborado por los juristas Enrique Delhumeau, Praxedis Balboa y Alfredo Iñarrito, pero encontró una fuerte oposición en las cámaras y en el movimiento obrero, porque establecía el principio de la sindicación, única, ya en el municipio si se trataba de sindicatos gremiales, ya en la empresa para los de este segundo tipo, y porque consignó la tesis del arbitraje obligatorio de las huelgas, al que disfrazó con el título de arbitraje semi-obligatorio, llamado así porque si bien la Junta debía arbitrar el conflicto, podían los trabajadores negarse a aceptar el laudo, de conformidad con la fracción XXI, de la Declaración de Derechos Sociales.

Dos años después, la Secretaría de Industria y Comercio

y Trabajo, redactó un nuevo proyecto, en el que tuvo intervención principal el Lic. Eduardo Suárez, y al que ya no se dió el nombre de Código, sino el de Ley. Fue discutido en consejo de ministros y remitido al Congreso de la Unión, donde fue ampliamente debatido; y preciso un número importante de modificaciones, fue aprobado y promulgado el 18 de agosto de 1931. (19).

La Ley de 1931 se divide en once títulos y teóricamente, en 685 artículos. En realidad son bastante más en razón de habersele incorporado los artículos relativos el salario mínimo y a la participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa (artículos 100 a 100 U); los relativos al trabajo de las mujeres y de los menores (artículos 110 a 110 L) y de los de las tripulaciones aeronáuticas (artículos 132 bis a 159 bis).

Los once títulos corresponden a los siguientes enunciados;

Título Primero.- Disposiciones Generales.

Título Segundo.- Del Contrato de Trabajo.

Título Tercero.- Del Contrato de Aprendizaje.

Título Cuarto.- De los Sindicatos.

Título Quinto.- De las Coaliciones, Huelgas y Paros.

Título Sexto.- De los Riesgos Profesionales.

Título Séptimo.- De las Prescripciones.

Título Octavo.- De las Autoridades del Trabajo y de su competencia.

Título Noveno.- Del Procedimiento ante las Juntas.

(19). DE LA CUEVA, Mario. Ob. Ct. págs. 54 y 55.

Título Décimo.- De las Responsabilidades.

Título Undécimo.- De las Sanciones.

De estos títulos, el segundo resulta ser el más amplio. En él, con técnica poca afortunada, se incluye todo el derecho individual del trabajo, salvo el contrato de aprendizaje, pero además se regula el contrato colectivo de trabajo y el reglamento interior del trabajo. Por otra parte, queda incluida la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas a la que, dados los términos en que fue establecida, no se le puede reconocer carácter contractual. (20).

### 3.- CONTRATOS LEY DE TRIPULACIONES AERONAUTICAS.

La Ley Federal del Trabajo se promulgó en 1931. y no obstante haber cumplido eficientemente su cometido, fue necesario actualizarla y reformarla, lo cual se hizo por iniciativa del presidente Gustavo Díaz Ordaz, en 1969. En audiencias especiales, las comisiones de diputados encargadas escucharon todas aquellas corrientes de opinión con jerarquía y que tuvieran algún interés general o particular. A esas audiencias y con un acervo documentado y razonado asistió, entre otras muchas organizaciones importantes y respetables tanto de patrones como de trabajadores, la Asociación Sindical de Pilotos Aviadores.

Así se hizo posible el desarrollo e inclusión del capítulo IV de la Ley, que se refiere con amplitud y madurez al Trabajo de las Tripulaciones Aeronáuticas que abarca desde el artículo 215 al 245. Las disposiciones enmarcadas en dicho (20). BUEN L., Nestor de. Ob. Ct. págs. 43, 44 y 45.

capítulo se refieren a todo lo concerniente a quienes se conceptúa como tripulantes y cuáles entre ellos, por comisión específica, son considerados representantes del patrón.

Se efectúan allí una larga relación de definiciones de carácter técnico y se deslindan responsabilidades, así como también se señalan algunas obligaciones del patrón hacia las tripulaciones; se marca con claridad la duración de las jornadas de trabajo en sus diferentes acepciones y se prevé la reducción de las mismas si se trata de equipo de reacción. Se contempla flexibilidad de operación cuando se exceda el tiempo normal de las jornadas y también se establecen compensaciones extraordinarias aparte de las que corresponde a los 8 días de descanso obligatorio por Ley durante el año. Está previsto el número de días mínimo y máximo de vacaciones anuales a los que se tiene derecho por antigüedad, así como y donde se pagará los salarios y las compensaciones.

Las disposiciones de obligatoriedad de las tripulaciones son claras y terminantes. Está prevista la observancia del escalafón y también cuando se puede suspender la relación laboral y cuando se debe aplicar la medida externa de rescisión de las relaciones de trabajo. En fin, se trata del capítulo de la Ley Federal del Trabajo muy bien desarrollado, cuya operancia es saludable y equilibrada en las relaciones obrero-patronales. Los pilotos, como ya dijimos, contribuyeron con mucho a las tesis de dicho capítulo.

El piloto aviador como trabajador y miembro de una

tripulación al servicio de una empresa. El primer gran escollo con el que tropieza consiste en que por mucho tiempo se le consideró personal de confianza, sin opción de contratación colectiva. Ese presentó su primer desafío: Luchar contra ese equivocado concepto que mucho favorecía a los empleadores, pues los contratos de trabajo eran individuales y permitían mantener la puerta abierta a cualquier maniobra preferencial y para abusar de autoridades y fuerza frente a cualquier despido, con causa o sin ella. El escalafón se movía caprichosa y personalmente. Las jornadas de vuelo casi siempre excedía de los máximos permitidos por la Ley. No existían compensaciones extraordinarias por trabajo extra. Había que volar 30 o más horas a la semana, 90 o más al mes y por lo menos 1100 en once meses efectivos de trabajo para disfrutar de un mes de vacaciones al año. Los aviones eran lentos; por consiguiente, para acumular las jornadas señaladas apenas si quedaban un mínimo de tiempo para descansar y estar con la familia.

Los salarios eran bajos repercutía en ellos el costo de las prendas de vestir del uniforme y de los útiles de trabajo que invariablemente se llevan en cabina técnica. Los manuales eran de la empresa y se les facilitaban a los pilotos en calidad de préstamo y si por cualquier causa no se devolvían cuando eran requeridos se descontaba su valor del sueldo: Muchos años se vivieron soportando esta molesta situación que, aunada al despotismo prepotente de los directivos y su plana mayor los que en su mayoría eran extranjeros motivó más que justificadamente a

que los pilotos sintieran la necesidad imperiosa de unirse y asociarse para tratar de introducir un factor de equilibrio, de respeto, equidad y trato humano.

Se dio forma y aparentemente sin mucho problema a la idea de constituir un sindicato de pilotos aviadores. Se cumplieron con los requisitos de fondo y de forma de acuerdo con la Ley y se registró en la Dirección de Registro de Asociaciones de la Secretaría del Trabajo. Lo único malo y censurable de aquella medida fue que la Directiva estaba formada por los incondicionales de la empresa, razón por la cual el sindicato no prosperó.

Las empresas crecían, el número de pilotos aumentaba y llegaron jóvenes con ideas de renovación y espíritu de lucha. Tuvieron que hacer una labor de zapa y clandestinamente llevar a cabo reuniones domiciliarias, invitando uno a uno para persuadirlos de la necesidad de formar un frente de resistencia que cambiara tan deplorable e inequitativa situación. Todo ello por supuesto, dentro del marco legal que propiciaba el ya tener el registro sindical y unos balbucentes estatutos.

Los pilotos escucharon opiniones de maestros, de líderes consagrados y de estudiosos; se asesoraron y, cuando creyeron estar listos para la pelea, promovieron una asamblea para reformar los estatutos y cambiar la directiva, asamblea que se llevó a cabo el 7 de enero de 1944 y de la cual surgió renovada, revitalizada y con un comité de jóvenes dispuestos a luchar, la Liga de Pilotos de Transporte de Líneas Aéreas

que los pilotos sintieran la necesidad imperiosa de unirse y asociarse para tratar de introducir un factor de equilibrio, de respeto, equidad y trato humano.

Se dio forma y aparentemente sin mucho problema a la idea de constituir un sindicato de pilotos aviadores. Se cumplieron con los requisitos de fondo y de forma de acuerdo con la Ley y se registró en la Dirección de Registro de Asociaciones de la Secretaría del Trabajo. Lo único malo y censurable de aquella medida fue que la Directiva estaba formada por los incondicionales de la empresa, razón por la cual el sindicato no prosperó.

Las empresas crecían, el número de pilotos aumentaba y llegaron jóvenes con ideas de renovación y espíritu de lucha. Tuvieron que hacer una labor de zapa y clandestinamente llevar a cabo reuniones domiciliarias, invitando uno a uno para persuadirlos de la necesidad de formar un frente de resistencia que cambiara tan deplorable e inequitativa situación. Todo ello por supuesto, dentro del marco legal que propiciaba el ya tener el registro sindical y unos balbuceantes estatutos.

Los pilotos escucharon opiniones de maestros, de líderes consagrados y de estudiosos; se asesoraron y, cuando creyeron estar listos para la pelea, promovieron una asamblea para reformar los estatutos y cambiar la directiva, asamblea que se llevó a cabo el 7 de enero de 1944 y de la cual surgió renovada, revitalizada y con un comité de jóvenes dispuestos a luchar, la Liga de Pilotos de Transporte de Líneas Aéreas

Nacionales.

Se acordó formular y presentar a la empresa Compañía Mexicana de Aviación subsidiaria de la Pan American Airways, un pliego de peticiones en el que la primera demanda era el reconocimiento táctico y expreso de la Liga; luego seguía la contratación colectiva, tabuladoras, prestaciones, jubilaciones, etc. El contenido total del pliego fue denegado con la observación de que, para la empresa, la Liga no existía puesto que se siguió considerando a los pilotos como empleados de confianza, por lo que los representantes con calidad de directivos no podían ostentarse como comité ejecutivo de un sindicato inexistente, a pesar, como ya se dijo antes, de tener registro de asociación sindical otorgado por las autoridades federales correspondientes. Se hicieron sentir fuertes e inmediatas represalias.

Los pilotos no se desalentaron y con renovados bríos insistieron hasta que, frente aquella obtenida y desdeñosa negativa, decidieron emplazar a huelga; casi no hubo pláticas conciliatorias a pesar de la mediación de las autoridades de la Secretaría del Trabajo. Los pilotos, sin más patrimonio que sus convicciones, el registro del sindicato y la certeza que tenían la razón, se fueron a la huelga el 5 de marzo de 1945. Hubo enfrentamientos ásperos entre representante de la empresa y del sindicato; amenazas, proposiciones en privado a algunos representantes de traicionar el movimiento prometiéndolo que

fuera, y una lucha abierta y audaz que no sólo con la empresa sino también con el sindicato de trabajadores de tierra, que se presentó en medio del forcejeo como tercero en discordia; también con los empleados de confianza que, con muy contadas excepciones, se llamaron afectados a pesar de que la empresa les había pagado con puntualidad.

Intervino el Secretario del Trabajo y finalmente el Presidente de la República, quien hizo un llamado a la cordura de las partes que facilitó la firma de un convenio que los pilotos creyeron de buena fe en el que se reconocía a la Liga y se aceptaba la contratación colectiva y otras demandas; de jubilación nada y los salarios caídos se pagaron al 50%. La Liga no había triunfado del todo, pero se había roto el tabú de la no penetración sindical en la empresa y se habían sentado las bases y precedentes del sindicalismo gremial de resistencia entre los pilotos.

No obstante, los sucesos siguientes fueron rigoristas y adversos a la Liga, pues el vencimiento del contrato bianual se pidió, de acuerdo con la Ley, su revisión y la respuesta fue brutal. La empresa directa y públicamente desconoció la existencia de la Liga y solicitó a las autoridades del trabajo la cancelación de su registro. y esto no fue todo, sino que también despidió al piloto comandante que era el Secretario General del Comité Ejecutivo.

Las autoridades dieron cabida aquel atropello y a pesar de prolongadas deliberaciones legalistas y del amparo

interpuesto, el registro de la Liga fue cancelado. Otra vez a los pilotos se les consideró convenencieramente como empleados de confianza. Todo estaba igual o peor que antes.

Terminó la primera etapa, se incursionó y se cerró un capítulo de la historia. Para las aspiraciones de los pilotos aquello significó un rudo golpe del que tardaron en recuperarse. Pasaron los años y fue en 1958 cuando los pilotos volvieron a la carga; las mismas reuniones preparatorias con sentido persuasivo, los mismos problemas, el mismo trato prepotente y despectivo, las mismas arbitrariedades y preferencias; en fin, todo igual menos los personajes y la amplitud del ámbito.

Se invitó a los pilotos de todas las compañías de transporte público comercial; se fue a sus propias sedes por distantes que estuvieran, se empleó mucho tiempo y también dinero pero al fin se logró un consenso casi unánime, que dio como resultado positivo y espectacular la formación de la Asociación Sindical de Pilotos Aviadores, ASPA de México. Un día para la historia, el 4 de agosto de 1958, se redactó y aprobó el acta constitutiva.

Otra vez la lucha por el reconocimiento y registro, pero ahora en dos frentes igualmente poderosos; empresas y autoridades. Empezó el forcejeo, que desde un principio se manifestó despiadado y cruento. En septiembre la ASPA de México, solicito a la Secretaría del Trabajo su Registro Sindical, que en diciembre del mismo año le fue negado; en enero de 1959 la Asociación Sindical recurre al amparo y ese mismo mes, el día 16,

la empresa Mexicana de Aviación, usando los mismos métodos y el mismo estilo que 12 años atrás, rescinde el contrato individual de trabajo del piloto comandante que por elección ocupaba el cargo de Secretario General, por dedicarse a actividades sindicales.

Los pilotos respondieron con un golpe maestro de unidad, de fuerza y audacia y sin que importaran las consecuencias de conjunto o individuales, ante aquella provocación y ostentoso menosprecio de sus derechos. Con determinación llevaron a cabo aquella viril, espectacular y pública jornada del 23 de enero de 1959; en respuesta a todas las negativas y al despido del Secretario General acordaron parar totalmente la aviación comercial civil del país. El paro se consumó. La opinión pública se dividió, las empresas se cimbraron y el gobierno se asombró. Los pilotos confiados esperaron.

Visto y analizado el problema en esferas políticas superiores, con fecha 28 de ese mismo mes de enero, el Presidente de la República ordenó sean intervenidas las empresas y al día siguiente el 29, los pilotos deponen gallardamente su actitud de alas caídas. Con los representantes gubernamentales, en las empresas se inician pláticas de avenimiento. Largo camino por recorrer para llegar a soluciones satisfactorias; las empresas van cediendo poco a poco y es Aeroméxico la primera en firmar contrato y reconocer a la Asociación, luego otras y por último la Mexicana de Aviación.

Después de la histórica fecha del 23 de enero de 1959,

sigue la no menos importante de enero 6 de 1960, en que las autoridades federales correspondientes, convencidas de la razón y legitimidad de las demandas de los pilotos, acuerdan se reconozcan y registre como Sindicato Gremial a la ASPA de México. No más el criterio de empleado de confianza. (22).

#### 4.- LEY FEDERAL DE 1970.

El Presidente López Mateos había nombrado una comisión en el año de 1960, encargada de preparar un ante proyecto de Ley del trabajo. Dicha comisión quedó integrada con el Secretario del Trabajo y de la Previsión Social, Salomón González Blanco, hombre de excepcionales conocimientos en la materia, adquiridos tanto como ministro de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, como subsecretario y secretario del ramo y eminente catedrático, con el maestro De la Cueva y con los presidentes de la Junta de Conciliación y Arbitraje, Federal y Local del Distrito Federal, Cristina Salmorán de Tamayo y Romero Lozano.

Los trabajadores de la Comisión culminaron en la redacción de un anteproyecto, que no fue presentado como tal, pero que sirvió de base a las reformas constitucionales y reglamentarias de 1962.

En 1967, el Presidente Díaz Ordaz designó una segunda Comisión formada con las mismas personas antes mencionadas y con el maestro Alfonso López Aparicio. Esta Comisión se reunió en la (22). CAVAZOS FLORES Baltasar. Las Técnicas de Administración Científica y los Trabajos Atípicos. México, Trillas, 1986, págs. 108, 109 y 110.

casa del maestro De la Cueva y en los primeros días de 1968, el presidente fue informado de la terminación del anteproyecto. Por decisión de Díaz Ordaz muy atinada, por otra parte se remitió el proyecto a los sectores interesados para que expresaran sus puntos de vista. La clase patronal se abstuvo de hacer comentarios. En virtud de ello se estimó oportuno que los sectores nombraron comisiones para discusión del proyecto con sus autores.

La clase patronal formó una Comisión con muy distinguidos especialistas (entre otros, la integraban, Fernando Yllanes Ramos, Manuel Marván, Rafael Lebrija, Manuel Ogarrio, Baltasar Cavazos Flores, Francisco Breña Garduño y eventualmente Salvador Laborde) y otro tanto hizo el sector obrero observando ambos grupos una muy distinta actitud. Los primeros, de crítica feroz al anteproyecto al grado de que pidieron que sólo se hiciera reformas procesales a la Ley de 1931. Los segundos, de respetuosa sumisión a lo que veían como una orden presidencial.

Formulado de nuevo el proyecto con las observaciones de los sectores, se remitió la iniciativa a las cámaras donde, de nuevo, acudieron las partes interesadas. la clase patronal presento un estudio que dividía en tres partes: Aspectos no objetables, aspectos objetables, subdivididos en conflictivos, administrativos y económicos y aspectos inaceptables. Si estos últimos se refieren a la interrupción de la jornada durante media hora, la integración del salario el escalafón ciego, la prima de antigüedad, el concepto de empleado de confianza, las normas

sobre agentes de comercio y, en especial de seguros, trábajos a domicilio, huelgas, participación de utilidades y casa habitación.

A las cámaras acudieron también los miembros de la comisión redactora del anteproyecto para un cambio de impresiones.

En realidad por iniciativa de los Diputados y Senadores, se introdujeron varias modificaciones, algunas convenientes y otras descabelladas (como el artículo tres transitorio, relativo a la prima de antigüedad), pero sin alterar sustancialmente el documento original.

La Nueva Ley entró en vigor el primero de mayo de 1970, en la fecha en que se conmemora a los mártires de Chicago. La Ley anterior tuvo, entonces, una vigencia paralela a la del antiguo sistema político y sindical. Fue buena, si se piensa que nació para una economía subdesarrollada y opere en la etapa de la industrialización. Pero ambos son, básicamente, Leyes creadas para una economía capitalista y burguesa. Lo que evidentemente, no podía ser de otra manera. (23).

Se divide actualmente en diecisiete títulos, con 1,010 artículos nominales y 13 artículos transitorios. En realidad el número de artículos es superior. Deben agregarse los relativos a la capacitación y el adiestramiento. (153-A a 153-X); los que regulan el trabajo de los médicos residentes (353-A a 353 I); los relativos a los trabajadores universitarios (353-J a 353-V) (23). BUEN L., Nestor de. Ob. Ct. págs. 379 y 380.

y otros relacionados con los riesgos profesionales y la capacitación y el adiestramiento (359-A a 359-F). Por otra parte se encuentran derogados los artículos 168 y 169 relativos al trabajo de las mujeres y diecisiete artículos del capítulo de huelga (452 al 458; 460 al 465, 467, 468, 470 y 471) que en realidad fueron en términos generales, reubicados. Además debe de tenerse en cuenta el impacto de la reforma procesal que cambió el sentido y la clasificación del texto original de la Ley de 1970. El resultado, a la fecha es de cincuenta y dos artículos nuevos y diecinueve suprimidos, lo que produce una diferencia de treinta y tres adicionales al texto inicial, para un gran total de 1043 artículos.

Los títulos corresponden a los siguientes enunciados;

Título Primero.- Principios Generales.

Título Segundo.- Relaciones Individuales de Trabajo.

Título Tercero.- Condiciones de Trabajo.

Título Cuarto. - Derechos y Obligaciones de los  
Trabajadores y del Patrón.

Título Quinto. - Trabajo de las Mujeres.

Título Quinto Bis.- Trabajo de los Menores.

Título Sexto.- Trabajos Especiales.

Título Séptimo.- Relaciones Colectivas de Trabajo.

Título Octavo. - Huelgas.

Título Noveno. - Riesgos de Trabajo.

Título Décimo. - Prescripción.

Título Décimo Primero.- Autoridades del Trabajo y

## Servicios Sociales.

Título Décimo Segundo.- Personal Jurídico de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Título Décimo Tercero.- Representantes de los Trabajadores y Patrones.

Título Décimo Cuarto. - Nuevo Derecho Procesal del Trabajo.

Título Décimo Quinto.- Procedimientos de Ejecución.

Título Décimo Sexto. - Responsabilidad y Sanciones.

La distribución de materias es en la Ley de 1970, mucho más lógica que en la Ley anterior, sin embargo, cabe advertir que las disposiciones relativas a los riesgos profesionales, independientemente de que como se señalan en la "Exposición de Motivos", de la propia Ley, se encuentre en ella en forma provisional, deberán ser incluidas antes del derecho colectivo, dado que por su naturaleza están íntimamente vinculadas a las relaciones individuales, además no existe, en rigor una problemática especial de los riesgos para el derecho colectivo. (24).

A partir de 1917 se observó en todo el país el despertar obrero traducido en gran cantidad de Leyes del trabajo expedidas por los Estados; el nacimiento de federaciones y confederaciones de trabajo; la realización de huelgas; y la celebración de contratos colectivos.

Aunado a esto, el artículo 27 constitucional concedía (24). BUEN L., Nestor de. Ob. Ct. pág.45.

a la Nación el dominio sobre el subsuelo y sus productos, por lo que todos los problemas originados en esta materia debían ser solucionados por las autoridades federales. Las Leyes estatales daban tratamiento diferente a los trabajadores, y los conflictos colectivos y las huelgas muchas veces comprendían a dos o más Estados y ninguno de ellos intervenía para solucionarlas, por carácter de eficiencia sus decisiones fuera de su jurisdicción.

Ante esta situación, el 6 de septiembre de 1929 se modificaron el artículo 123, en su párrafo introductorio y la fracción X del artículo 73 de la Constitución, y se adoptó la solución de una sola Ley del trabajo, que sería expedida por el Congreso de la Unión, pero su aplicación correspondería a las autoridades federales y las locales conforme a una distribución de competencia, que formó parte de la misma reforma. De este modo, se dio la posibilidad de expedir la Ley Federal del Trabajo, que puso fin a las irregularidades expuestas.

El 15 de noviembre de 1928, antes de la reforma constitucional al artículo 73, fracción X y párrafo introductorio de 123, se reunió en la Ciudad de México una Asamblea obrero-patronal, a la que le fue presentado, por la Secretaría de Gobernación, para su estudio, un proyecto de Código Federal del Trabajo, que es el primer antecedente de la Ley de 1931.

En el año de 1929 el Presidente Emilio Portes Gil, una vez publicada la reforma constitucional, envió al Congreso de la Unión un proyecto de Código Federal del Trabajo, el cual fue duramente atacado por el movimiento obrero y encontró fuerte

oposición en el Congreso, por contener el principio de sindicalización única y debido a que asentaba la tesis del arbitraje obligatorio de las huelgas, también llamado arbitraje semiobligatorio; aunque las Juntas debían arbitrar el conflicto, los trabajadores podían negarse a aceptar el laudo.

En el año de 1931, la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, redactó un nuevo proyecto al que se le dio el nombre de Ley Federal del Trabajo, el que después de un número importante de modificaciones, fue aprobado y promulgado el 18 de agosto de 1931.

El contrato-ley, también se denomina convención colectiva obligatoria, y constituye, al menos teóricamente, la figura que de manera más legítima consagra los fines más importantes de nuestra disciplina, ya que a través de ella no sólo se otorgan los beneficios mayores que, con el carácter de norma, se pueden conceder a los trabajadores, sino que, además, por medio de él se establece el mayor trato de igualdad que entre los trabajadores pueda darse, de aquí que esta designación tenga una mayor jerarquía que el mismo contrato colectivo.

La vigente Ley de Trabajo tiene dos anteproyectos como antecedente de su creación; el primero exigía, para su adopción, de una reforma previa de las fracciones II, III, IV, IX, XXI, XXII y XXXI, del apartado "A" del artículo 123 constitucional, para que estuviera acorde con la elevación a 14 años de la edad mínima de admisión al trabajo, una más justa y eficaz reglamentación del establecimiento de los salarios mínimos; un

procedimiento aplicable para determinar el porcentaje de los trabajadores en las utilidades de las empresas; la corrección de la interpretación equivocada de las fracciones XXI y XXII sobre la estabilidad de los trabajadores en el empleo; y la definición de la competencia de las autoridades federales y locales del trabajo.

Un segundo proyecto fue el concluido en el año de 1968, después de un trabajo iniciado un año antes por una nueva comisión. A propuesta del Ejecutivo, el citado anteproyecto fue divulgado entre los actores interesados para que lo estudiaran y vertieran sus opiniones. El 1° de mayo del mismo año, por acuerdo del Ejecutivo, se invitó a las clases sociales a que nombraran representante de trabajadores y patronos.

Posteriormente, el Congreso invitó a un cambio de impresiones a la Comisión redactora. Al cabo de la misma, se observó que el proyecto no sufrió ninguna modificación en sus principios, instituciones y normas fundamentales.

Su aprobación fue publicada en el Diario Oficial de 1° de abril de 1970 y entró en vigor el 1° de mayo del mismo año.

### CAPITULO III.

#### I. - LAS ESTABILIDADES.

Una vez que se ha logrado tener un trabajo adecuado a nuestras necesidades, surge día con día la gran preocupación de cada asalariado, el poder asegurar su permanencia en ese trabajo de alguna forma, ¿como manejar esta situación?, pues bien, esto nos lleva a una estabilización en el trabajo, consecuentemente dará por resultado una relación duradera en el empleo, así como una relación más acorde entre trabajadores y patrones.

Partiendo del concepto de estabilización, trataremos lo relacionado con los pilotos al mando de una aeronave, referentemente abocado a la idea de justicia social, a la norma y aplicación de técnicas y a la máxima seguridad de las aeronaves, comprendido en ello el pasaje y la carga.

Siguiendo la idea de tracto social llegaremos a la historia del sindicalismo, que ha luchado por sus agremiados, que activamente les ha brindado una plena conciencia de sus conocimientos, sus derechos, obligaciones y libertades para su defensa creando así el contrato colectivo de trabajo.

LA ESTABILIDAD.- En todos los países existe la preocupación de velar por la continuidad de la relación laboral, por considerarse que, en la mayor parte de los casos, la retribución que el trabajador obtiene por sus servicios constituyé su único medio de subsistencia.

El Estado interviene cuando promueve la creación de nuevas fuentes de trabajo y cuida que éstas les garanticen una continuidad permanente a los obreros, con lo que se evita el aumento de desocupados.

Los países que le han otorgado este reconocimiento a sus trabajadores, los han librado de las preocupaciones y angustias innecesarias que provoca la incertidumbre de la permanencia en su trabajo.

Para evitar todo abuso patronal que tenga por objeto privar al asalariado de su fuente de ingresos, se toman las medidas legislativas necesarias.

Aunque no siempre se han logrado los objetivos trazados, tienen el mérito de haber demostrado la posibilidad real de darles mayor seguridad a los trabajadores.

Para que tengan éxitos, los medios que se utilicen deben ser compatibles con la vida política, social y económica, y tener en cuenta, además la necesidad de equilibrar los intereses de las partes.

Una de las metas que se pretende lograr con la duración indefinida de la relación es la posibilidad de obtener una fuente segura de ingresos, con todas sus consecuencias inherentes; como la posibilidad de ascenso, la mejoría de condiciones y los beneficios de la previsión social. Mario de la Cueva afirma al respecto: (24)

La estabilidad en el trabajo apareció en nuestro (24). DE LA CUEVA, Mario. Ob. Ct. pág. 216.

derecho como una de las manifestaciones más cristalinas de la Justicia Social, hondamente enraizada en el derecho del trabajo, porque su finalidad inmediata es el vivir hoy y en el mañana inmediato; pero al nacer miró apasionadamente hacia la seguridad social, porque su finalidad mediata es preparar el vivir del trabajador en la adversidad y en la vejez. Son muchas y muy hermosas las consecuencias que encauzan la estabilidad en el trabajo y hacen de ella uno de los principios sin los que no podría constituirse el derecho del trabajo nuevo; la certeza del futuro dignifica al trabajador, porque aquel que sabe que su permanencia en la empresa ya no depende del capricho de otros, sino del cumplimiento de sus obligaciones, actuará en aplicación de su consecuencia ética y con el interés de su familia.

La anterior es una descripción fácil del problema, pero en la práctica se traduce en una serie de conflictos.

Para cumplir sus finalidades, la estabilidad debe establecer como principio general que todos los trabajadores permanezcan vinculados por contratos indefinidos, salvo que lo impida la naturaleza del servicio. En esta última hipótesis, o sea, cuando el servicio es temporal, debe garantizarse el trabajo mientras subsistan las causas que lo originaron.

El tema escogido para el análisis es fundamental en materia de trabajo y se encuentra estrechamente vinculado a la economía de cada país, cuya legislación, en la medida que lo garantiza, representa su avance.

El reconocimiento anterior motiva que toda rescisión o

terminación anormal anticipada de las relaciones de trabajo por incumplimiento se limite en sus máximas posibilidades y se evite así los abusos de su aplicación.

Ya se superaron la etapa de la fijación unilateral de las condiciones y el régimen de pretendida autonomía de voluntad; el abuso constante que de esta última se hizo, provocó precisamente el nacimiento del Derecho Laboral.

A partir de estos principios, la legislación mexicana del trabajo estableció como base fundamental la vigencia indefinida en las relaciones laborales y, excepcionalmente, el tiempo y la obra determinada. (25).

Estrechamente relacionado con la duración del contrato, se presenta el problema que se denomina de la estabilidad en el empleo. Uno de los pilares en que se basa el régimen de previsión social, es el de que un trabajador permanezca al servicio de un mismo patrono durante veinte años.

Pero ¿qué posibilidad tiene un trabajador que observa buena conducta y que no incurran ciertas causas de despido, de llegar a jubilarse, si por vencimiento del plazo, cada seis meses, o a lo más cada dos años, cuando se estipuló el plazo máximo

Pero ¿qué posibilidad tiene un trabajador que observa buena conducta y que no incurren ciertas causas de despido, de llegar a jubilarse, si por vencimiento del plazo, cada seis (25). ITALO MORALES, Hugo. La Estabilidad en el Empleo. México, Trillas, 1987, págs. 15 y 16.

meses, o a lo más cada dos años, cuando se estipuló el plazo máximo fijo permitido por la Ley? De ahí que uno de los problemas de Derecho del Trabajo es tratar de conseguir la estabilidad o permanencia de los trabajadores en su empleo.

El problema es bastante grave, pues los Estados han establecido límites al plazo fijo: En México es de un año, en Colombia es de dos, y hasta de cuatro en Brasil. ¿Cómo podría lograrse, entonces, que el trabajador conserve su trabajo hasta la jubilación.

Sabemos que las Leyes limitaban el plazo por términos relativamente cortos, para impedir que un trabajador vincule sus servicios durante gran parte de su vida a un solo patrono, lo que en principio parece oponerse a la libertad individual.

En el fondo, lo que se le ofrece al trabajador es que muda continuamente de empleo, su pretexto de respetar la libertad individual, y a cambio de perder el derecho a la jubilación; al menos, en el sistema de prestaciones a cargo de los patronos. Algunos piensan que la limitación a prestar servicios por lapsos que equivalgan a la vida laboral del trabajador, debe aplicarse en cuanto favorezca a este, pero no obligarlo a seguir prestando servicios a un empleado, pero que debe aplicarse al patrono obligándolo a conservarle el puesto al trabajador.

No debe olvidarse que la estabilidad, sin un régimen de pensiones jubilatorias, no tendría objeto. De ahí que este sea el complemento de la garantía de estabilidad que entre nosotros es inexistente. Algunos autores denominan a esta garantía la

propiedad del empleo, que según es un nuevo derecho de los trabajadores, derecho que contribuye a la dignidad de las personas humanas, atenuado evidentemente el sentido de inseguridad, que es uno de los que caracteriza la psicología de las masas trabajadoras. Igualmente la estabilidad en el empleo permite una mejor organización en la empresa. Se afirma que el primer medio de asegurar la estabilidad consistente en limitar los casos de ruptura del contrato de trabajo .(26)

#### 1.- ESTABILIDAD ABSOLUTA

La estabilidad de los trabajadores alcanza un punto álgido en el problema de la disolución de las relaciones de trabajo, porque es ahí donde entra en juego la voluntad del patrono. La distinción que apunta al rubro se refiere, precisamente , al grado de libertades que se concede al patrón para disolver la relación.

Se habla de estabilidad absoluta cuando se niega al patrono, de manera total, la facultad de disolver una relación de trabajo por un acto unilateral de su voluntad y únicamente se permite la disolución por causa justificada que deberá probarse ante la Junta de Conciliación y Arbitraje en caso de inconformidad del trabajador. (27)

La carta fundamental de 1917, en su artículo 123 fracción XXII, otorgó a los trabajadores asalariados un régimen de " estabilidad absoluta ", permitiéndoles la posibilidad de

(26) CAMACHO ENRÍQUEZ Guillermo. Derecho del Trabajo, Bogotá, Temis, 1961, p. 293 y 294.

(27) DE LA CURVA, Mario, Ob. Ct. p. 221

reincorporarse a su trabajo en todos los casos en que fueran víctimas de despidos injustificados; con toda atingencia se pensó que, en ocasiones, el trabajador podría no desear su reingreso y, en esta virtud, se le facultó también para optar por el pago de una indemnización.

Con claridad meridiana, el constituyente supo resolver uno de los problemas fundamentales en materia laboral, al señalar la permanencia como regla general de la prestación de servicios. El precepto aludido se expresó originalmente en los siguientes términos:

El patrón que despida a un obrero sin causa justificada, o por haber interesado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. Igualmente tendrá esta obligación cuando el obrero se retire de servicio por falta de probidad de parte del patrón, o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrón no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él.

En virtud de lo anterior, el trabajador despedido injustificadamente tenía dos opciones: el cumplimiento de su contrato de trabajo o el pago de una indemnización equivalente a los daños y perjuicios sufridos. Únicamente el asalariado estaba

en condiciones de escoger el ejercicio de cualquiera de ellas, las cuales, por su propia naturaleza, no podría ejercitarse simultáneamente.

La Ley Federal del Trabajo vigente señala como regla general la prestación indefinida de servicios; aun en los casos de labores temporales, debe atenderse a las causas que las motivaron y no a la voluntad de las partes:

Artículo 35. Las relaciones de trabajo pueden ser para obra determinada o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, en atinada jurisprudencia, interpretó la idea de nuestro constituyente por lo que respecta a la permanencia de los trabajadores en sus puestos;

Trabajadores, estabilidad de los. Modalidades. Las disposiciones del artículo 24 fracción III de la Ley Federal del Trabajo, consignan la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, como supuestos necesarios para la realización de la seguridad social. La estabilidad de los trabajadores en sus empleos comprende dos modalidades: las permanencia, persistencia o duración indefinida de las relaciones de trabajo y la exigencia de una causa razonable de disolución es la garantía de la estabilidad en el trabajo. La Ley del Trabajo considera como causa razonable de disolución, en primer lugar, la que se refiere a la esencia de la naturaleza del trabajo desempeñado, que motiva

precisamente la celebración de un contrato de trabajo para obra determinada, pues sería ilógico que celebrándose el contrato únicamente para efectuar la obra determinada, una vez concluida, el patrón tuviera que seguir pagando un salario por el desempeño de un trabajo que ya no existe, si la desocupación es una consecuencia natural de la satisfacción de una necesidad, no sería justo, ni lógico, ni posible económicamente, que una vez terminado el trabajo contratado y ya no existiendo materia para el mismo, se obligara al patrón a mantener a un obrero, cuyos servicios no se utilizarán. El segundo caso que reconoce la Ley como causa razonable de disolución es el contrato celebrado por tiempo fijo, cuando el servicio que se va a prestar es transitorio por su naturaleza. En este segundo caso son aplicables las mismas consideraciones que anteriormente se hicieron sobre el trabajo para obra determinada; pero la Ley no descuida la protección del obrero y establece en el artículo 39 que: "Si vencido el término del contrato, subsisten las causas que le dieron origen a la materia del trabajo, se prorrogará el contrato por todo el tiempo que perdure esta circunstancia". Otras causas están fijadas en el artículo 126 del propio ordenamiento. La estabilidad en el trabajo está condicionada en todos los casos a que se posible económicamente la prolongación del trabajo. Con las disposiciones que se han analizado, se ha impedido que el patrón, a su libre elección, prive a un obrero de su ocupación. (Jurisprudencia, Apéndice de 1917-1965, 5ª. tesis 201, pág. 188 y sigs.)

En el caso de labores temporales, la vigencia del contrato no se deja a voluntad de las partes, sino a la propia naturaleza del servicio; por esta razón constituyen circunstancias excepcionales: el tiempo determinado, la sustitución del titular, las inversiones de un capital determinado, en casos de explotación de minas y los múltiples contratos de los regímenes especiales.

Sin embargo, al considerar que un contrato inicialmente temporal, perdure más allá del tiempo fijado, con toda atingencia se dijo:

Artículo 37. El señalamiento de un tiempo determinado puede únicamente estipularse en los casos siguientes:

I.- Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar;

II.- Cuando tenga por objeto substituir temporalmente a otro trabajador; y

III.- En los demás casos previstos por esta Ley.

Artículo 38. Las relaciones de trabajo para la explotación de minas que carezca de minerales costeables o para la restauración de minas abandonadas o para la inversión de capital determinado.

Artículo 39. Si vencido el término que se hubiere fijado subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia.

El Doctor Alberto Trueba Urbina comenta al respecto;

"El contrato de trabajo por tiempo indefinido es el

típico en las relaciones laborales, por lo que los contratos por tiempo fijo o para obra determinada constituyen la excepción. Por lo tanto, corresponde al patrón probar esta circunstancia.

Conforme a nuestra Legislación, el "contrato de trabajo a prueba", carece de validez, ya que desde que inicia la prestación de servicios, el trabajador adquiere los derechos que consigna la Ley Laboral en su favor, entre tanto subsista la materia del trabajo: de tal manera que si un patrón o empresa despidió a un trabajador al término fijado llamado "contrato de trabajo a prueba", subsistiendo la materia del trabajo, tal despido es injustificado y le da derecho al trabajador a ejercitar las acciones que le corresponden" (28).

Dada la importancia del problema en lo que se refiere a labores temporales, nuestra Suprema Corte de Justicia ha hecho nugatorias las falsas interpretaciones del artículo 39 de la Ley Federal del Trabajo, el explicarlo cabalmente en diversas jurisprudencias:

Contratos de trabajo temporal. Debe justificarse la causa motivadora de su limitación. De conformidad con los artículos 24, fracción III, 39 y 49 de la Ley Federal del Trabajo, la contratación temporal está legalmente permitida; ahora bien, para la licitud y validez de un contrato temporal, debe justificarse su causa motivadora, o sea, que la naturaleza (28). LEY FEDERAL DEL TRABAJO Comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera. 64ª, edición, México, Porrúa, 1992 págs. 40 y 41.

del servicio que se va a prestar así lo amerita, pues el espíritu de la Ley estriba en no dejar al arbitrio del patrón el término del contrato, según se corrobora con el artículo 39 del mismo ordenamiento, que consagra el principio de permanencia del contrato, emergiendo de él, el hecho de que el trabajador continúe en el servicio mientras subsisten las causas que le dieron origen a la contratación". (Jurisprudencia Apéndice de 1917-1965, 5ª parte, tesis 34, pág. 48).

Contrato de trabajo por tiempo indefinido, corresponde al trabajador acreditar la naturaleza de las labores cuando reclama la expedición . . . . ., de. Cuando la empresa demandada, al contestar la reclamación, se excepciona diciendo que las diversas contrataciones que desempeñó un trabajador, obedecieron a labores extraordinarias que por su naturaleza eran temporales y no correspondían a las que, para operación y mantenimiento de la industria, lleva a cabo en forma normal y permanente, toca al actor la obligación procesal de probar que las actividades que se le encomendaron eran como las señaladas en último término. Lo anterior tiene como base el que no debe confundirse el derecho de los trabajadores a la continuidad de la relación mientras dure la materia del trabajo y las causas que dieron origen a la contratación, con la pretensión de los mismos, para que se les otorgue un puesto de planta, pues mientras aquél se satisface mediante la prórroga del contrato, en términos del artículo 39 de la Ley Federal del Trabajo, ésta requiere la demostración de que existe la vacante, de que el reclamante tiene mejor derecho

respecto de otro trabajador, y de que ha sido propuesto por el organismo sindical, en los casos de contratación en que exista la cláusula de exclusión de ingresos. (Jurisprudencia, Informe de 1966, 4ª sala, págs. 15 y 16).

"Trabajadores eventuales, tienen derecho a la prórroga de sus contratos mientras subsisten las causas que le dieron origen. Si en un contrato colectivo se fijan los casos en que ciertas labores deben considerarse como temporales, los contratos individuales de trabajo que se celebren con los trabajadores propuestos por el sindicato como eventuales para desempeñar esas labores durante un tiempo determinado, cumplen con lo ordenado por la fracción III del artículo 24 de la Ley Federal del Trabajo, pero cuando se prueba que subsisten las causas que dieron origen a los contratos individuales o que en el desempeño de las mismas labores se han empleado nuevos elementos en substitución de los trabajadores eventuales, éstos tendrán derecho, conforme al artículo 39 de la Ley citada, a que se les mantenga en su trabajo, es decir a que se prorroguen los contratos por el tiempo que duren tales circunstancias". (Jurisprudencia, informe de 1966, 4ª sala, pág. 22.).

La separación solo procede en los casos determinados por el ordenamiento transcrito; luego entonces, si el patrón obra sin apoyo legal, debe ser sancionado.

Con el objeto de que las causas de rescisión no fueran motivo de abuso y quedaran justificadas en su ejercicio, se establecieron consecuencias para todos aquellos caos en los que

se despidiera a un trabajador, al amparo de una supuesta casual.

Desde la primera reglamentación del artículo 123, hasta la fecha, se ha establecido que el despido injustificado que provoca una reclamación del trabajador puede traducirse en una indemnización o en el cumplimiento del contrato; la legislación ordinaria se concreta a interpretar la carta fundamental que así expresa:

El trabajador podrá ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeña o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario.

Desde el año de 1926 se determinó como obligación patronal la reinstalación de los trabajadores despedidos sin causa justa, cuando éstos lo soliciten.

Varias ejecutorias de nuestro máximo tribunal establecieron este criterio, en los términos que a continuación se transcribe:

"Reinstalación de trabajadores. Si un trabajador ha sido despedido injustificadamente, la Ley le concede dos acciones: la de reinstalación y la de pago de tres meses de salario, y a su vez se opta por ésta, en razón de que el despido puede originar que el trabajador no se sienta ya contento o no esté de acuerdo, precisamente por lo injustificado del despido, en continuar trabajando en la empresa; pero no es posible admitir que un patrón esté autorizado para no aceptar el laudo que le ordena reinstalar al obrero, ya que con esto, se

contrariaría el espíritu del derecho del trabajador, pues no puede entenderse que el legislador haya querido garantizar los derechos del obrero y al mismo tiempo haya dejado la posibilidad de que los patronos dejaran de cumplir sus obligaciones correspondientes. Así pues, la Cuarta Sala de esta Suprema Corte ha concluido que la fracción XXI del artículo 123 de la Constitución se refiere a un caso diverso de aquél en que los trabajadores demanden la reinstalación, pues de lo contrario, se haría nugatorio del derecho concedido en la fracción XXII, y por igual razón no puede invocarse para los casos de reinstalación las disposiciones de los artículos 601 y 602 de la Ley Federal del Trabajo, que reglamentan en parte los mandamientos contenidos en la fracción XXI del artículo 123 Constitucional, pero no los previstos en la fracción XXII, cuando el obrero ha optado por la reinstalación". Tomo XLIX. Selva Gustavo Adolfo de la, pág. LXII, Cantú Lucas, 639, *Musteca Petroleum Co.*, 1541. (2ª parte del apéndice al tomo LXXVI del Seminario Judicial de la Federación, Jurisprudencia definida de la Suprema Corte, México, Antigua Imprenta de Munguía 1944, pág. 1332.).

Los conceptos anteriores revelan un conocimiento indudable de los principios que animaron al artículo 123 Constitucional, que en su fracción XXII se declaró por un régimen absoluto de estabilidad, al impedir la disolución injustificada de vínculo laboral.

La protección que se le brindó a los trabajadores, no se les concedió a los patronos, puesto que la fracción

constitucional otorgó exclusivamente al asalariado el derecho de optar entre reinstalación o pedir una indemnización; de no ser así, desvirtuaría las finalidades del Derecho Laboral. (29).

Lo que nosotros llamamos estabilidad y que generalmente la doctrina designa como estabilidad absoluta o propia, es imposible de graduar. Es el derecho del trabajador de pertenecer en el empleo incluso contra la voluntad del empresario, mientras no exista causa relevante que justifique su despido.

La estabilidad, pues, es la negación, no sólo jurídicamente sino también de hecho, de la prerrogativa patronal de despedir sin causa. Dentro de ese concepto y en la medida exacta del término, toda estabilidad o es absoluta o no es estabilidad. (30).

## 2.- ESTABILIDAD RELATIVA.

El estudio de la llamada estabilidad relativa, debe ser hecho en función de la naturaleza jurídica del contrato individual del trabajo.

Las reglas que las disciplinan son totalmente diversas, según se trate de un contrato de trabajo, por tiempo determinado o indeterminado. En el contrato en el plazo indeterminado, a medida que el tiempo transcurre, el trabajador se vincula cada vez más estrechamente a la empresa. En ese sentido, se vuelve más difícil, para el empleador, imponerle el despido injustificado. (29). ITALO MORALES, Hugo. Ob. Ct. págs. 49 a la 54.

(30). RUSSOMANO MOZART, Victor. La Estabilidad del Trabajador en la Empresa, México, UNAM, 1983, pág. 13.

Con el tiempo el trabajador se arraiga a la empresa. El despido injustificado le causa un mayor daño y le proporciona el derecho de recibir una indemnización mayor, ya que debe ser proporcional al tiempo de servicio, siguiendo el criterio fortaire tradicional.

En el contrato por tiempo indeterminado, sucede lo contrario: Los derechos del trabajador, ante una eventual rescisión injustificada del contrato por iniciativa del empresario, disminuye con el paso del tiempo. En el transcurso de los días y de los meses, en ese caso, lo aproxima al término natural de la prestación de servicios. Es lo contrario de lo que ocurre en relación con los contratos por plazo indeterminado, pues, el tiempo desvincula, progresivamente, al trabajador de la empresa.

Este es el principal fundamento de la lucha declarada en las fronteras del derecho del trabajo contra los contratos de tiempo determinado ya que constituye en el fondo un obstáculo para la estabilidad del trabajo al señalar la transitoriedad de su permanencia en la empresa.

En virtud de que la estabilidad (como se ha definido anteriormente) es el derecho de permanencia en el empleo aún contra la voluntad del empresario, cuando no existen razones graves que justifiquen la desvinculación del trabajador, se comprende hasta qué punto el contrato por tiempo determinado es contrario a ese principio que constituye uno de los objetos principales del derecho del trabajo contemporáneo.

Por eso mismo es comprensible la actitud del legislador brasileño que restringe, através de normas de naturaleza imperativa, la subdelegación de dichos contratos ya reduciendo las hipótesis de su admisibilidad, aumentando los requisitos de eficacia, o bien, finalmente, limitando el plazo máximo de su duración. (31).

El Doctor Alberto Trueba Urbina nos define a la estabilidad relativa:

"Se habla de estabilidad relativa cuando se autoriza el patrono, en grados variables, a disolver la relación de trabajo por un acto unilateral de su voluntad mediante el pago de una indemnización". (32).

### 3.- ESTABILIDAD DE LOS TRABAJADORES AERONAUTICOS.

Salen al paso tres ideas rectoras del trabajo de las tripulaciones aeronáuticas, que se combinan para lograr una armonía esencial, representada por las normas sobre la estabilidad del trabajo; la exigencia de la precisión técnica en las acciones de los pilotos; y la necesidad de procurar el máximo de seguridad para la nave, concepto este que lleva envuelto el de seguridad del pasaje y la carga. La comisión escuchó las opiniones del representante de los pilotos, de las empresas de aviación y de las secretarías de comunicación, y después de meditar sobre ellas, se esforzó por que las normas de la Ley futura se ajustaran a las tres ideas.

(31). RUSSOMANO MOZART, Victor. Ob. Ct. págs. 15 y 16.

(32). DE LA CUEVA, Mario. Ob. Ct. pág. 221.

a).- Modalidades de la suspensión de las relaciones de trabajo: La Ley cuida escrupulosamente en este capítulo el principio del riesgo de la empresa, de lo que se deduce que el tiempo requerido a la reparación de una aeronave que no es substituida de inmediato, es un riesgo a su cargo que engendra su responsabilidad hacia los trabajadores.

La única hipótesis de suspensión que considera la Ley en su artículo 243, se relaciona con el trabajador; pero antes de presentarla diremos que los trabajadores defendieron con elegancia y maestría la excepción a la causal de suspensión que aceptó la Comisión en el capítulo sobre la suspensión de las relaciones de trabajo:

Es causal especial de suspensión de las relaciones de trabajo, sin responsabilidad para el patrono, la suspensión transitoria de las licencias respectivas, de los pasaportes, visas y demás documentos exigidos por las leyes nacionales y extranjeras cuando sea imputable al trabajador.

Las razones que expusieron nos son conocidas: Las dilaciones para la tramitación y revalidación de las licencias, expedición de pasaportes y obtención de visas, con un riesgo de la empresa, por que se trata de un fenómeno permanente, una de tantas deficiencias de la administración pública, un riesgo cuya ocasión es la organización de una empresa para cuya actividad son necesarios aquellos documentos. Fue inútil la observación de que la empresa era ajena a la culpa de los funcionarios encargados de expedir, revalidar o visar los documentos, porque se respondió

que los daños causados por un tercero no podían recaer sobre el trabajo, sino sobre la empresa creadora del riesgo.

b).- Modalidad en torno a la rescisión y terminación de las relaciones de trabajo: Continuando dentro de la trilogía de finalidades que se proponen las normas especiales para las tripulaciones aeronáuticas.

El artículo 244 comprende únicamente casos individuales de rescisión o terminación, por lo cual, la terminación colectiva de las relaciones de trabajo queda gobernada por las disposiciones de la Ley. Pero la enumeración contenida en ese precepto es bastante severa, justamente en función de las finalidades de las normas:

1.- La Ley de Vías Generales de Comunicación no permite que tripulen las aeronaves quienes no tienen en regla sus documentos, porque, si falta la licencia para volar o existe una revocación o cancelación definitiva, estaríamos en presencia de una ausencia o de pérdida de capacidad, conocimientos y aptitudes, y si no se disponen ni pueden obtenerse los pasaportes y visas, el paso al extranjero sería imposible.

2.- La Ley quiere que las condiciones fisiológicas y mentales de las tripulaciones sean óptimas, por lo que declara causal de rescisión "encontrarse el trabajador en estado de embriaguez, dentro de las veinticuatro horas anteriores a la iniciación del vuelo o durante el transcurso del mismo", esto es, prohíbe la embriaguez fuera de las horas de trabajo para la mayor seguridad de la aeronave.

3.- La prohibición del uso de drogas enervantes es todavía más severa, pues es suficiente que el tripulante se encuentre en cualquier tiempo bajo su influencia, salvo el caso de prescripción médica, para que proceda la rescisión.

4.- Se repite, por las mismas razones que se usaron en el caso de los trabajadores de los buques, la causal de rescisión consiste en la violación de las Leyes "en materia de importación o exportación de mercancías en el desarrollo de sus servicios". Cuando alguien preguntó por la consecuencia de la violación de dichas Leyes fuera del servicio, se respondió diciendo que el problema se regía por las disposiciones generales sobre sentencias ejecutoriadas que imponía una pena de prisión.

5.- En el capítulo sobre la jornada de trabajo mencionamos el artículo 134, fracción VIII, que impone a los trabajadores la obligación de prolongarla para realizar lo que llamamos los trabajos de emergencia y dijimos que si su negativa no está considerada expresamente como causal de rescisión, el incumplimiento de la obligación podría ser considerado como una causa justificada, con apoyo en la norma que habla de causas análogas a las definidas en el artículo 47. En el caso de las tripulaciones aeronáuticas, la obligación de prestar los auxilios está abundantemente ratificada: En primer lugar, el artículo 359 de la Ley de Vías Generales de Comunicación declara a " la búsqueda y salvamento de interés público", e impone la obligación "de participar en la esfera de sus posibilidades" aún a los particulares; en segundo lugar, el artículo 231 de la Ley Laboral

prescribe que "las tripulaciones están obligadas a prolongar su jornada de trabajo en los vuelos de auxilio búsqueda o salvamento"; en tercer lugar, el artículo 237, fracción X, de la misma Ley Laboral, confirma la obligación de "efectuar vuelos de auxilio, búsqueda o salvamento en cualquier tiempo y lugar que ser requiera", a cargo de las tripulaciones; finalmente, el artículo 244, fracción V, precisa que el incumplimiento de ese deber es causa de rescisión de las relaciones trabajo.

6.- Una de las normas técnicas del tráfico internacional es buscar el máximo de precisión en la salida y en la llegada de los aviones, una regla que explica la disposición de la ya citada fracción V, del artículo 244, que decreta la rescisión de las relaciones de trabajo por "la negativa a iniciar o proseguir el servicio de vuelo que se le haya asignado".

7.- La fracción sexta se relaciona con el problema de la capacitación de las tripulaciones.

8.- La fracción séptima es idéntica a la norma del capítulo para los trabajadores de los buques: La ejecución de cualquier acto o la omisión internacional o negligencia susceptible de poner en peligro la seguridad de la aeronave o de los pasajeros.

9.- La fracción última consigna como causa de rescisión "el incumplimiento de las obligaciones especiales que impone a las tripulaciones el artículo 237". (33).

#### 4.- CONTRATO LEY.

(33). DE LA CUEVA, Mario. Ob. Ct. págs. 459 al 462.

La Nueva Ley Federal del Trabajo utiliza ya la expresión que por costumbre se había vencido empleando para designar el contrato colectivo de carácter obligatorio, con el nombre de Contrato Ley.

Debemos conocer las razones que desde su inicio originaron, entre nosotros, la inclusión de este tipo de convención jurídica y por ello reproducimos a continuación, las razones que se contienen en la exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1931.

"A fin de que el contrato colectivo de trabajo produzca todos sus efectos económicos, es necesario extender su radio de aplicación más allá de las empresas particulares que lo hayan celebrado, y hacerlo obligatorio para toda una categoría profesional".

"El contrato colectivo de una empresa sólo tiene en cuenta la situación particular de esta, lo que puede dar origen a una desigualdad de tratamiento para trabajadores empleados en el mismo ramo de la producción. Esta circunstancia hace necesaria la conclusión de contratos colectivos que determinen las condiciones según las cuales debe presentarse el trabajo en todas las explotaciones de la misma especie existente en una relación determinada".

"Esta extensión del contrato colectivo de trabajo, no solamente es benéfica para los trabajadores, sino también para los empresarios, pues tiende a unificar las condiciones de trabajo para todas las fábricas, eliminando así uno de los

elementos más importantes de la competencia".

"Inútil es decir que un contrato semejante no puede existir sino por voluntad de una imposición del poder público. El régimen jurídico de los contratos en general, limita su eficacia a las personas que lo han estipulado, y no puede extenderle, sino aquellas personas que han confiado a los estipulantes la tarea precisa de tratar en su nombre".

"Teniendo en cuenta la importancia económica y social de este contrato, se derogan las reglas del derecho común, y se reviste al poder Ejecutivo Federal de la facultad de convertir en obligatorio el contrato siempre que se juzgue conveniente su implantación y que ya se encuentra regido a la mayoría de patrones y de trabajadores de una categoría profesional".

"No hay temor de que se tache de contraria a la Constitución, esta facultad que se otorga al Poder Ejecutivo, porque en nuestro sistema constitucional el principio de que los contratos sólo obligan a las personas que los otorgan no es una garantía del individuo".

En la Nueva Ley Federal de Trabajo se indujeron, además de las disposiciones que inicialmente reglamentaron al contrato colectivo de carácter obligatorio en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y, por ello, se dejó en la Exposición de Motivos.

"La Ley Federal del Trabajo, contiene una reglamentación que se ha relevado insuficiente: en efecto, para la formación del contrato-ley se presupone la existencia de un

contrato colectivo celebrado por las dos terceras partes de los patronos y trabajadores de una rama de la industria, situación que no se ha dado en la vida real: por el contrario, los contrato-ley vigentes se han logrado en convenciones de trabajadores y patronos convocados especialmente para ese objeto. No se consideró conveniente suprimir la reglamentación actual, pero se incluyen diversos artículos que tienen por objeto dar vida al sistema de convenciones obrero-patronales. Las disposiciones relativas se redactaron tomando en consideración la práctica que se ha seguido en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, que es la autoridad que ha intervenido hasta la fecha en esas convenciones. Los contrato-ley pueden celebrarse en industrias de jurisdicción federal o local, razón por la cual, y en cumplimiento de lo que dispone el artículo 123 de la Constitución, se establece la intervención, ya de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, ya de las autoridades locales.

"En el contrato-ley es necesaria la concurrencia de los trabajadores, de los empresarios y del gobierno, pues a éste es y corresponde juzgar, en definitiva si es correspondiente que se declare la obligatoriedad del contrato, solamente que la intervención de las autoridades debe efectuarse en el momento oportuno, de ahí que en proyecto se establezca una distinción: cuando se sigue el procedimiento de la convención, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el Gobierno del Estado o el Jefe del Departamento del Distrito Federal, deben de analizar el problema y decidir si es conveniente convocar a los trabajadores

y a los patronos para que se discutan los términos de futuro contrato-ley, pero una vez que se lanzó la convocatoria, que se ha discutido durante varios meses y que se ha llegado a un convenio, no se comprende que la autoridad interpusiera una especie de veto e impidiera que se realizara la voluntad de los trabajadores y de los patronos. En el segundo procedimiento, esto es, cuando ya está celebrado el contrato colectivo, se señala un procedimiento para que los interesados expresen sus observaciones, y con vista de ellas, la autoridad debe juzgar si es conveniente elevar el contrato colectivo en la categoría de contrato- ley".

Dispone el artículo 415 que si un contrato colectivo ha sido celebrado por una mayoría de dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados de determinada rama de la industria, en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas o en todo el territorio nacional, podrá ser elevado a la categoría de contrato-ley. Para ese efecto se indica que debe presentarse una solicitud por los sindicatos de los trabajadores o por los patronos, ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, que se refiere a dos o mas Entidades Federativas o a industria de jurisdicción federal. Si se trata de industrias de jurisdicción local la solicitud deberá dirigirse al Gobierno del Estado o Territorio ó al Jefe del Departamento del Distrito Federal. Es necesario que los sindicatos de trabajadores y los patronos comprueben tener la mayoría de las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados, por o menos, en una rama de

la industria, en una o varias Entidades Federativas o en una o más zonas económicas.

Naturalmente que se invoque como obligación de la de exhibir copia del contrato celebrado informando de la autoridad ante la que quede depositado.

Una vez comprobado el requisito de la mayoría, por la cual, en nuestro concepto deberá hacerse un recuento, se hará la publicación de la solicitud respectiva en el Diario Oficial de la Federación o en el Periódico Oficial de la Entidad Federativa y, en ambos casos, se fijará en términos no menos de quince días para que formulen oposiciones. Si no se registra este supuesto, el Presidente de la República o del Gobernador del Estado, declara obligatorio el contrato- ley para la rama de la industria considerada, para todas las empresas o establecimientos que existan o se establezcan en el futuro o en la Entidad o Entidades Federativas y en la zona o zonas que abarquen o en todo el territorio nacional.

Para el caso de que formulen oposición la Ley dispone en trabajadores y patronos dispondrán del término de quince días para presentar por escrito sus observaciones acompañadas de las pruebas que las justifiquen. Anteriormente la Ley establecía la necesidad de celebrar una audiencia y la Suprema Corte de Justicia sostuvo que en esa ocasión las partes podrían ofrecer las pruebas que consideraron pertinentes. Podrían suscitarse la duda, de acuerdo con los términos que emplea ahora el legislador, de si procede o no celebrar tal audiencia y si la Ley solamente

permite el ofrecimiento de pruebas preconstituidas. Juzgamos que debe subsistir la interpretación anterior para respetar lo dispuesto en el artículo 14 Constitucional y, a este respecto, transcribimos la siguiente tesis de la Suprema Corte tomada de la selección de ejecutorias que formó la Señora Licenciada María Cristina Salmorán de Tamayo:

"En caso de oposición a que se eleve a la categoría de obligatorio un contrato colectivo de trabajo, las aportaciones tienen derecho a que se les sean admitidas las pruebas que legalmente hayan ofrecido, pues de lo contrario se les privaría del medio para acreditar sus pretensiones, en contra del objeto perseguido por el legislador al establecer el citado procedimiento que constituye un verdadero juicio administrativo en el que debe respetarse la garantía de audiencia en todos sus aspectos que establece el artículo 14 Constitucional" 79/75/2ª. La Favorita, C. A. 14 de mayo de 1946.

Según el nuevo procedimiento los sindicatos, que presenten las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados, por lo menos, de una rama de la industria, en una o varias Entidades Federativas, en uno o más zonas económicas, que abarquen una o más de dichas Entidades o todo el territorio nacional, pueden solicitar la celebración de un contrato-ley. Llama la atención el hecho de que solamente se asigne a los sindicatos de trabajadores la facultad de solicitar la celebración del contrato-ley, excluyendo a los patrones, sin razón aparente para ello.

La solicitud debe presentarse ante las autoridades que antes señalamos, según se trata de la jurisdicción federal o local. Una vez que dichas autoridades han recibido la solicitud y verifican el requisito de la mayoría deberán analizar si es oportuna y benéfica para la industria la celebración del contrato-ley o sea que tiene la facultad discrecional de estudiar tales aspectos. Si resulta conveniente la existencia del mencionado contrato-ley las autoridades señaladas convocarán a una convención a los sindicatos de trabajadores y a los patronos que pudieron resultar afectados. Esta convocatoria se publicará en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico oficial de la Entidad Federativa y en otros periódicos o los medios de publicidad que se juzguen adecuados a fin de que se conozca el lugar y la fecha adonde habrá de reunirse la convención.

Esta fecha deberá quedar comprendida dentro de un plazo no mayor de treinta días. Al celebrarse la reunión inaugural estará presidida por el Secretario del Trabajo y Previsión Social o por el Gobernador del Estado o por el Jefe del Departamento del Distrito Federal; pero todos ellos pueden ser sustentados por el representante que al efecto se designe. La propia convención formulara desde luego su reglamento e integrará las comisiones que juzgue convenientes.

Tanto con un procedimiento como con el otro el contrato-ley deberá contener los nombres y domicilios de los sindicatos de trabajadores y de los patronos que concurrieron a la convención; la Entidad o Entidades Federativas, la zona o

zonas que abarque o la expresión de regir en todo el territorio nacional; deberá señalarse también la duración del contrato en la inteligencia de que en ningún caso podrá ser superior a tres años; las demás normas que son esenciales en un contrato colectivo de trabajo a que se refiere el artículo 391 de la propia Ley. En este contrato, como es lógico, puede incluirse las cláusulas de exclusión por admisión o por separación y una vez que el proyecto del contrato haya sido aprobado por la mayoría de trabajadores y patronos, el Presidente de la República o el Gobernador del Estado lo publicará en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico oficial de la Entidad Federativa de que se trate, declarándolo contrato-ley en la rama de la industria condenada.

La preeminencia del contrato-ley respecto del contrato colectivo que existe en algunas de las empresas afectadas, es la misma que rige entre el contrato colectivo y los contratos individuales vigentes en cada negociación, o se que las cláusulas del contrato-ley se aplican, no obstante cualquier disposición en contrato contenida en el contrato colectivo de trabajo que la empresa tenga celebrado, salvo en aquellos puntos en que estas estipulaciones sean más favorables al trabajador. Este postulado, contenido en el artículo 417 de la Ley nos demuestra, por otra parte, que pueden existir los contratos colectivos en la empresa, con el contrato-ley.

Creemos que también es interesante transcribir la siguiente jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la

Nación, que establece algunas consecuencias de la de la diferencia que existe entre el contrato-ley y el contrato colectivo ordinario.

"Contrato-Ley. Los contratos colectivos de trabajo y los contratos-ley tienen de semejanza la concurrencia de uno o varios sindicatos o de uno o varios patronos para su otorgamiento; pero el contrato-ley, se distingue fundamentalmente en cuanto a que su elaboración se requiere que concurren las dos terceras partes de los patronos y trabajadores sindicalizados y que éstos y aquéllos pertenezcan a cierta rama industrial que existan en determinada región. Por tal motivo, los contratos colectivos y los contratos-ley son distintos; no pueden tener en sus efectos la misma fecha de aplicación, ya que en los primeros es suficiente su simple depósito entre la Junta, para que estén en vigor, en tanto que los segundos están supeditados a la satisfacción de varios requisitos, entre ellos, el acuerdo de voluntades en la relación de trabajo, el tiempo de su duración y su obligatoriedad, por todo ese lapso, mediante el decreto respectivo del Ejecutivo Federal; de tal manera que, establecida la obligatoriedad de un contrato-ley, en tanto no se prorrogue su vigencia, al finalizar su plazo, o se celebre uno nuevo, con la asistencia de los patronos y de los sindicatos de la misma industria y es sancionado por el Ejecutivo Federal o continúa teniendo aplicación colectivo. Págs. 48 y 49 del Apéndice de Jurisprudencia de 1917 a 1975 del Seminario Judicial de la Federación 4ª Sala pág. 58. (34).

La estabilidad en el trabajo apareció en nuestro derecho como una de las manifestaciones más cristalinas de la Justicia Social, hondamente enraizada en el derecho del trabajo, porque su finalidad mediata es preparar el vivir hoy y el mañana inmediato.

Se habla de estabilidad absoluta cuando se niega al patrono, de manera total, la facultad de disolver una relación de trabajo por un acto unilateral de su voluntad y únicamente se permite la disolución por causa justificada que deberá probarse ante la Junta de Conciliación y Arbitraje en caso de inconformidad del trabajador.

La estabilidad de los trabajadores aeronáuticos, se forma básicamente de tres ideas rectoras acerca del trabajo de las tripulaciones aeronáuticas, que se combinan para lograr una armonía esencial en esta forma de transportación: La idea de justicia social, representada por las normas sobre la estabilidad en el trabajo; la exigencia de la precisión técnica y la necesidad de procurar el máximo de seguridad para la nave, concepto éste que lleva envuelto el de seguridad del pasaje y de la carga. Aquí se rompe con la idea de la estabilidad que se ha expuesto dentro de éste capítulo ya que nuestra legislación laboral sólo nos habla y marca los tecnicismos a seguir con una buena relación obrero patronal, por su puesto cumpliendo ampliamente con la seguridad del equipo de vuelo pasaje y carga.

El contrato-ley, se requiere que para su elaboración (34). GUERRERO, Euquerio, Manual de Derecho de Trabajo, México, Porrúa, 1983, págs. 327 a 331.

concurran las dos terceras partes de los patronos y trabajadores sindicalizados y que éstos y aquellos pertenezcan a cierta rama industrial, y que exista en determinada región.

## CAPITULO IV.

CONDICIONES GENERALES Y PREVISION SOCIAL DE LOS  
TRABAJADORES AERONAUTICOS.

Es de esencial importancia el mencionar la figura de la jornada de trabajo dentro de las condiciones generales de los trabajadores aeronáuticos, por ser un trabajo en el cual se regulan bastantes aspectos técnicos; se contempla la figura clásica del patrón, pero de manera muy especial la del trabajador aeronáutico, desde el punto de vista de las condiciones y supuestos que en todo momento lo rodean. Trataremos este capítulo directamente de acuerdo a las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo y haremos un somero comentario de cada capítulo, que se redacte.

Siguiendo la misma norma de exposición, pero recordando un poco el concepto y los fundamentos de la figura del salario, expondremos los dos artículos que ordena nuestra Ley al respecto.

Hablaremos ampliamente de la función del piloto al mando, abarcando enteramente el concepto que se adecua a la forma y finalidad que se busca, definiendo así la figura y concepto del comandante de una aeronave, que en todo momento se le asignan y confieren poderes y derechos de mando y conducción dentro de su aeronave, desde el momento en que despegaba hasta el momento en que aterriza, conforme a las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo y la Ley de Vías Generales de Comunicación.

Respecto de la seguridad social redactaremos un poco de historia, de como se conceptúa y llega a ser una necesidad imperiosa de la humanidad, de querer combatir la enfermedad y la miseria. Así al trabajador aeronáutico enfocado únicamente como riesgo profesional.

#### 1.- J O R N A D A.

La naturaleza de las operaciones aeronáuticas condujo a la aceptación de algunos principios y a la búsqueda de la precisión de otras disposiciones.

Los principios sobre el tiempo de trabajo, giran en torno de la idea de un máximo de seguridad para la aeronave y de preservación de condiciones fisiológicas óptimas en las tripulaciones.

a).- Las jornadas diurna, nocturna y mixta: El artículo 223 de la Ley Federal del Trabajo, del proyecto por una parte, señalaba como jornada diurna dentro del territorio nacional la comprendida entre las siete y las diecinueve horas, y por otra, establecía que para fijar los horarios se atendería al tiempo del lugar de la base de residencia. Pero se hizo notar que esa norma vieja era inaplicable no sólo en los vuelos internacionales, sino también en los nacionales, porque los horarios cambian durante los vuelos, por cuya razón, e independientemente de la supresión de la modalidad en las horas de la jornada diurna, se dijo en el artículo 221 de la Ley Federal del Trabajo que "para la determinación de las jornadas de trabajo, se considerarán las tablas de salida y puestas de sol, con relación al lugar más

cercano al que se encuentre la aeronave en vuelo", una solución que es la norma internacional aplicable a todos los vuelos.

b.- La iniciación de las jornadas y el principio de las exigencias del servicio, el artículo 226 de la Ley Federal del Trabajo expresa que "las jornadas de los tripulantes se ajustarán a las necesidades del servicio y podrán principiar a cualquier hora del día o de la noche", una norma que fue aceptada por los representantes de los trabajadores, no obstante que subordinó a ciertos principios a las necesidades del servicio, entre otras razones, porque la fijación de los horarios de salida y llegada de las aeronaves se hace en atención a las necesidades del servicio y depende muchas veces del estado del tiempo: "Las jornadas de los tripulantes se ajustarán a las necesidades del servicio y podrán principiar a cualquier hora del día o de la noche".

c.- El concepto tiempo efectivo de vuelo, la conducción de una aeronave supone una enorme tensión física y mental, pues cualquier descuido o equivocación puede acarrear una catástrofe. Esta consideración explica las diversas disposiciones que existen en la Ley dentro del rubro propuesto.

El artículo 137-bis de la Ley de 1931 decía que "tiempo efectivo de vuelo significa el lapso comprendido desde que una aeronave comienza a moverse por su propio impulso para tomar posición de despegue hasta que se detiene al terminar el vuelo". Rápidamente se objetó que es frecuente que las aeronaves son remolcadas para tomar posición de despegue, lo que exige en la tripulación la misma atención que en los casos de propio impulso;

aceptada la objeción, se incluyeron en el artículo 222 de la Ley nueva las dos hipótesis.

Una vez definido el concepto de tiempo efectivo, la Ley se ocupa de determinar su duración en tres normas, en las cuales, aun sin que se diga expresamente, se descubren los propósitos fundamentales de la reglamentación.

1.- El artículo 224 de la Ley Federal de Trabajo, dispone que "el tiempo efectivo de vuelo en el mes se fijará en los contratos de trabajo", en la inteligencia de que ese término se refiere principalmente a los contratos colectivos, lo que no impide, si éstos faltan, que se determine mediante acuerdos entre el trabajador y la empresa, lo que explica que hablara únicamente de contrato de trabajo. El mismo precepto añade que no podrá exceder de noventa horas, pues más allá de ese límite pueden disminuirse las aptitudes físicas de los tripulantes. Todavía se da otra prevención en el precepto a estudio: para fijar el tiempo efectivo de vuelo, bien el máximo, ya uno menor, debe tomarse en consideración "las características del equipo que se utilice", disposición que se explica porque la tensión física y mental varía necesariamente con los tipos de aeronave.

2.- Después de la fijación del tiempo efectivo de vuelo mensual, faltaba determinar el tiempo máximo de vuelo del día: El artículo 225 de la Ley Federal del Trabajo adoptó la norma general de la Ley, por lo tanto, ocho horas en la jornada diurna, siete en la nocturna y siete y media en la mixta. Sin embargo, ante la presentación de las exigencias del servicio y en vista de

la aceptación del trabajo, se conservó la excepción que venía de la ley de 1931: "salvo que se les conceda un período de descanso horizontal antes de cumplir dichas jornadas, igual al tiempo volando".

3.- La previsión del artículo 225, es de tal manera importante para la seguridad del vuelo, que el artículo 288 determina, en su párrafo segundo, que "el patrono está obligado a utilizar tripulaciones reforzadas en los vuelos cuyos horarios e itinerarios, aprobados por la Secretaría de Comunicaciones, impliquen más de diez horas de tiempo efectivo de vuelo". La misma norma, en cumplimiento de una disposición que ya encontramos, establece que "el comandante de la nave vigilará que los tripulantes tengan a bordo los descansos que les corresponda de acuerdo con la distribución del tiempo que al respecto prepare".

4.- El concepto del tiempo total de servicio: El tiempo efectivo de vuelo, si bien parte principal, no es el único trabajo que desempeñan las tripulaciones, en los casos de emergencia. El artículo 223, paralelo al 224 de la Ley Federal del Trabajo que ya consideramos, dice que "el tiempo total de servicio que deben prestar los tripulantes, considerando el equipo que se utilice, se fijará en el contrato de trabajo y comprenderá socio de reserva, sin que pueda exceder de ciento ochenta horas mensuales", por lo tanto, el doble del tiempo efectivo de vuelo.

La Ley contiene otras dos disposiciones relacionadas

con el tiempo total de servicio: El artículo 299 prevé la posibilidad de que se reduzca "cuando se use equipo de reacción", es razón también de que ese trabajo exige un mayor desgaste de energía. Y el artículo 227 ordena que "si las necesidades del servicio o las características de las rutas en operación lo requieren, el tiempo total de servicio de los tripulantes será repartida en tiempo convencional durante la jornada correspondiente".

La jornada extraordinaria: La Ley comprende dos tipos de disposiciones, una que impone su obligatoriedad si concurren circunstancias determinadas y otras que se refieren a la fijación de lo que ha de entenderse por tiempo extraordinario. Es interesante anotar que en el mundo de la aviación se usa constantemente el término tiempo excedente y que sólo accidentalmente se emplea la fórmula común de horas extras.

El artículo 228 de la Ley Federal de Trabajo se funda en la naturaleza de las cosas: El párrafo primero se inicia prohibiendo a los tripulantes "interrumpir un servicio de vuelo durante su trayecto por vencimiento de la jornada de trabajo", disposición que se justifica con sólo su lectura. En la frase inmediata posterior, impone a la tripulación la obligación, en el caso de que se alcance el límite de su jornada "durante el vuelo o en un aeropuerto que no sea el de destino final", de continuarlo, por razones obvias en la primera hipótesis y en la segunda en consideración al tiempo que perdería el pasaje y a la posible obligación de la empresa de tener que pagar una

indemnización. Pero consigna una excepción: "si no requiere más de tres horas"; de tal manera que si la aeronave está en vuelo, debe la tripulación suspenderlo en el aeropuerto más próximo del trayecto, y si se halla en otra confirmación de la exigencia de evitar el cansancio físico o mental de los trabajadores.

El artículo 225 de la Ley Federal del Trabajo reporta tiempo excedente, por lo tanto, jornada extraordinaria, el que sobrepasa los límites de la jornada extraordinaria, el que no se de un excedente en relación con el tiempo total de servicios, solución correcta, porque esas horas extras de vuelo implican un despliegue de energía superior al que se requiere en los llamados servicios de ruta o de reserva. El artículo 230 de la Ley Federal del Trabajo estima que el excedente al tiempo total de servicios es también jornada extraordinaria. Una práctica vieja, según explicación de la reforma de 1959 a la Ley de 1931, daba por resultado que al pagarse quincenalmente el tiempo excedente, con posterioridad, al hacer el cómputo del excedente del tiempo total de vuelo, se hiciera un doble pago; la Comisión creyó oportuna la supresión de la reforma de 1959, considerando que había sido superada aquella situación, pero los sectores interesados defendieron la subsistencia del párrafo final del artículo 230: "El tiempo excedente, calculado y pagado en los términos de este artículo, no será objeto de nuevo pago".

Los trabajadores de emergencia: En los renglones sobre la rescisión de las relaciones de trabajo se menciona la obligación de las tripulaciones aeronáuticas de prolongar su

jornada de trabajo "en los vuelos de auxilio, búsqueda o salvamento". El artículo 321, en concordancia con los principios generales de la Ley, señala como retribución "una cantidad igual a la que corresponda a cada una de las horas de la jornada". Haremos notar únicamente que el tiempo empleado en los trabajos de emergencia no se computa en el tiempo total de vuelo, por lo que si éste no llega al máximo legal o al convenido, aquella retribución debe pagarse por corresponder a un trabajo independiente y de naturaleza distinta.

Modalidades en los días de descanso obligatorio: El servicio público de aviación es continuo, por lo que necesariamente ocurrirá que tenga que trabajarse en los días de descanso obligatorio.

El artículo 232 de la Ley Federal del Trabajo declara, en armonía con la idea general de la Ley, que la retribución será el equivalente a un día de salario y dos tantos más por el servicio prestado. En su párrafo siguiente, el precepto reconoce dos modalidades: Primeramente, que no se reputará trabajo en día de descanso obligatorio, por lo tanto, no habrá lugar pago de salario triple, "la terminación de un servicio que no exceda de la primera hora y media de dichos días"; y en segundo lugar, se modifica la regla para la fijación de los horarios de las jornadas diurnas, nocturna y mixta, a cuyo fin se decreta que "los días se iniciarán a las cero horas y terminarán a las veinticuatro, tiempo oficial del lugar de la base de residencia".

Las vacaciones: De conformidad con el artículo 233 de

la Ley; el período anual de vacaciones se inicia con treinta días de calendario y aumenta en un día por cada año de servicios, sin que pueda exceder de sesenta días de calendario. Esta disposición produce una doble modalidad: Por una parte, un aumento considerable en el número de días, justificado por la naturaleza del trabajo, y por otra, una modificación a la regla de que las vacaciones deben ser días con que se inicia el período. Las vacaciones, continua diciendo el artículo 233, no son acumulables, esto es, no pueden unirse las de dos años. La misma semestralmente en forma proporcional. (36).

## 2.- S A L A R I O.

Toda relación laboral consta de dos partes: Patrón y trabajador, que se ven unidos en un nexo de subordinación de éste hacia aquél. El patrón recibe la fuerza de trabajo de su subordinados que, por otra parte, es la riqueza con la que cuentan los trabajadores.

Constitucionalmente se halla consagrado el principio que: Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales si la justa retribución, y sin su pleno conocimiento, este principio tiene su antecedente en la Constitución de 1857. Así mismo el salario debe satisfacer las necesidades de la más diversa índole del trabajador y su familia, por lo que también se contempla que el salario nunca debe ser inferior al mínimo y que debe ser remunerador.

El salario es el punto de referencia del trabajo. Es el (36). DE LA CUEVA, Mario. Ob. Ct. págs. 662 a 466.

fin directo o indirecto que el trabajador se propone recibir a cambio de poner su energía de trabajo a disposición del patrón.

"Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo" (artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo).

En un concepto amplio, expresa un deber ser sin límites; debe proporcionar un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

Mario de la Cueva, define al salario como "la retribución que debe percibir el trabajador por su trabajo, a fin de que pueda conducir una existencia que corresponda a la dignidad de la persona humana, o bien una retribución que asegure al trabajador y a su familia, una existencia decorosa". (37).

El salario es un elemento esencial de la relación de trabajo.

El salario no es una contraprestación, más bien es un instrumento de justicia social. Al salario no se le debe comprender como derecho recíproco a la obligación de trabajar, pues la propia Ley contempla, en diversos casos, que aún sin trabajo hay deber de pagar el salario: Séptimo día, vacaciones, licencias con goce de sueldo, licencias por embarazo y maternidad.

La obligación de prestar efectivamente el servicio.

El salario puede entenderse como una prestación económica, cuya cuantía mínima debe cubrirse en efectivo (37). DE LA CUEVA Mario. Ob. Cit. pág. 297.

(artículo 9 de la Ley Laboral del Trabajo) y que puede integrarse mediante prestaciones en especie.

Dentro de las primeras características del salario está la de que debe ser remunerador. Proporcional a la calidad y al tiempo de la jornada de trabajo (artículo 5°, VI y 85 de la Ley Laboral del Trabajo). Ningún trabajador puede recibir un salario inferior al mínimo, general o especial, cuando trabaje jornada máxima. Cuando se cubra una jornada inferior a la máxima, si así lo convienen trabajador y patrón, el salario remunerado puede ser el que proporcionalmente corresponda a esa jornada, con base en el salario mínimo. El salario es una condición de trabajo fundamental. Conforme al artículo 56 de la Ley Federal del Trabajo, las condiciones de trabajo deben ser siempre proporcionadas a la importancia de los servicios. Por esto, el trabajador, puede acudir ante las Juntas a demandar la modificación del salario.

Otras características del trabajo son:

Que debe ser equivalente al mínimo, cuando menos.

Que debe ser suficiente.

Que debe ser determinado o determinable.

Que debe cubrirse periódicamente.

Que debe pagarse en moneda de curso legal.

Que debe ser apropiado y proporcionado el salario en especie al que deba pagarse en efectivo. (38).

(38). DAVALOS, José DERECHO DEL TRABAJO I. 4° Edición. México, Porrúa. 1992 págs. 201, 202 y 203.

Las disposiciones sobre los salarios de los trabajadores aeronáuticos se encuentran reunidas en los artículos 234 y 235 de la Ley Federal del Trabajo.

Artículo 234. No es violatoria del principio de igualdad de salario la disposición que estipule salarios distintos para trabajar igual, si éste se presta en aeronaves de diversas categorías o en diferentes rutas, y la que establezca primas de antigüedad.

Artículo 235. El salario de los tripulantes se pagará, incluyendo las asignaciones nacionales correspondientes, los días 15 y último de cada mes. Las percepciones por concepto de tiempo de vuelo nocturno y de tiempo extraordinario, en la primera quincena del mes siguiente al en que se hayan realizado; y el importe de los días de descanso obligatorio, en la quincena inmediata a aquélla en que se hayan trabajado.

Los pagos, sea cualquiera su concepto, se harán en moneda nacional y en el lugar de residencia del tripulante, salvo pacto en contrario. (39).

El primero reproduce la regla que encontramos para los trabajadores de los buques en el sentido de que pueden establecerse salarios distintos no obstante que los trabajos sean iguales, si se prestan en aeronaves de distinta categoría, pero se añade el caso de rutas diferentes, lo que se explica en razón de la variabilidad de los ingresos por concepto de pasaje y (39). Ley Federal del Trabajo. Ob. Ct. págs. 130, 131. (Comentado por Alberto y Jorge Trueba Barrera, 65° edición, México, Porrúa.

carga.

El artículo 235 autoriza que el pago de salarios se haga los días quince y último de cada mes y permite, además, que "las percepciones por concepto de tiempo de vuelo nocturno y de tiempo extraordinario, se paguen en la primera quincena del mes siguiente al en que se haya realizado; y el importe de los días de descanso obligatorio, en la quincena inmediata a aquella en que se hayan trabajado". La norma comentada previene en su párrafo final que "los salarios se pagarán en moneda nacional y en lugar de residencia del tripulante, salvo pacto en contrario", frase última que se explica porque es frecuente que algunos tripulantes tengan su residencia en el extranjero y necesitan una moneda de ese país. (40)

### 3.- FUNCION DEL PILOTO AL MANDO.

El ejercicio de la actividad aeronáutica requiere el concurso de personal especializado, tanto para la conducción técnica de la aeronave y la prestación de ciertos servicios abordo, cuanto para la atención de las instalaciones y servicios ubicados en la superficie que posibilitan la navegación aérea (infraestructura).

a).- El citado en primer término es denominado "personal de vuelo" o "aeronavegante", cuyas funciones resultan de mayor trascendencia en la materia, al constituirse en el factor inmediato y directo de la efectiva realización y seguridad de la aeronavegación. En la categoría quedan comprendidos el piloto, (40). DE LA CUEVA, Mario. Ob. Ct. pág. 466.

aunque asuma la calidad de comandante o se desempeñe como copiloto en la conducción de la aeronave, el navegador, el radio operador, el mecánico de abordó y quienes realicen servicios complementarios durante la navegación.

Este personal aeronavegante plantea sendas cuestiones que respectivamente se refiere: 1).- A las condiciones de idoneidad para el desempeño de sus funciones, y 2).- Al régimen legal del vínculo laboral que tienen con el explotador de la aeronave

b).- El personal no navegante o de superficie, solamente puede dar lugar a problemas consientes a su idoneidad con la aeronavegación no crea a su respecto, en principio, situaciones jurídicas particulares que no puedan ser resueltas mediante la explicación de la relación laboral. Entrán es esta categoría -entre otros- los jefes de aeródromos, los auxiliares de pistas, los operadores de torres de control, los despachadores de aviones.

Solamente en relación al personal aeronáutico, ha surgido la necesidad de adecuar las normas laborales comunes a las particulares exigencias de la navegación aérea, determinada por hecho técnico de la misma, lo cual no es obstáculo para que, tanto el personal de vuelo como el personal no navegante o de superficie, integren el concepto de "personal aeronáutico", al que podíamos caracterizar como el conjunto de personas que, con su actividad profesional específica, hacen posible la utilización de las aeronaves conforme a su destino.

El propietario de una aeronave que conduce su propia máquina o el socio de un aeroclub que vuela en un avión de la entidad no puede ser incluido en aquella categoría, quedan sujetos a las normas reguladoras de la figura del comandante de aeronaves, por cuanto estimamos que la mera posesión de una licencia para conducir aeronaves no atribuye la calidad de "Personal Aeronáutico" si no existe, al mismo tiempo, el ejercicio profesional de la idoneidad que dicha licencia comprueba.

La conducción de los modernos aviones de transporte requieren el concurso de un determinado número de personas que cumplen diversas tareas: piloto, navegador, radio-operador, mecánico. Este personal integra durante el vuelo, junto con los pasajeros, una pequeña comunidad que, por motivos de seguridad, conviene someter a la autoridad de una persona, encargada de mantener el orden y la disciplina abordo y de coordinar y dirigir el trabajo de la tripulación. En consecuencia, toda aeronave debe tener abordo un piloto habilitado para conducirla, investido de las funciones de comandante. Su designación corresponde al explotador, de quién será representante.

Cuando no exista persona específica designada, se presumirá que el piloto al mando es el comandante de la aeronave.

Toda aeronave en vuelo tiene un comandante. Por otra parte, razones de orden técnico y legal, entre otras, indican la necesidad de que la norma no se circunscriba solo a las aeronaves dedicadas al transporte.

En las aeronaves determinadas al servicio de transporte aéreo, el nombre de la persona investida de las funciones de comandante y los poderes especiales que le hayan sido conferidos, deben constar en la documentación de abordaje. La reglamentación establecerá los requisitos para desempeñarse en el cargo.

El comandante tiene a su cargo la conducción y maniobra de la aeronave y, si bien está sometido a las instrucciones emanadas del explotador, goza de amplias facultades en cuanto a la gestión técnica de la misma.

El comandante tiene la obligación de asegurar antes de la partida la eficiencia de la aeronave y las condiciones de seguridad del vuelo a realizar, pudiendo disponer su suspensión bajo su responsabilidad. Durante el vuelo y en caso de necesidad, el comandante podrá adoptar toda medida tendiente a dar seguridad al mismo.

Esta obligación genérica de proveer a la seguridad del vuelo, implica para el comandante, bajo reserva de observar los reglamentos pertinentes y tomar en consideración las informaciones que le son transmitidas desde la superficie, el ejercicio amplios poderes de decisión y juicio, tendientes al logro de aquella finalidad. Así, tiene el derecho de arrojar durante el vuelo, las mercancías o equipajes, si lo considera indispensable para la seguridad de la aeronave.

En caso de peligro, el comandante de la aeronave está obligado a permanecer en su puesto hasta tanto haya tomado las medidas útiles para salvar a los pasajeros, la tripulación y los

bienes que se encuentren a bordo y para evitar daños en la superficie.

El comandante de la aeronave tiene, durante el viaje, poder de disciplina sobre la tripulación y de autoridad sobre los pasajeros.

Si durante un vuelo se cometiese algún delito o infracción, el comandante de la aeronave podrá tomar las medidas necesarias para asegurar la persona del delincuente o infractor, quien será puesto a la disposición de la autoridad competente del lugar del mismo aterrizaje, levantándose actas con las formalidades establecidas, es decir, con relación circunstanciada de los hechos, autores, damnificados y demás elementos del juicio.

La extensión y límite de las atribuciones comerciales del comandante son susceptibles de variar en la práctica. Así, si el explotador de la aeronave tiene, como es lo usual, agentes en todos los lugares de escala, los poderes del comandante serán muy reducidos, pero si el explotador no tiene agentes, los poderes comerciales del comandante alcanzan mayor amplitud, pudiendo realizar todos los actos que sean menester para la defensa de los intereses del explotador. Por otra parte, los interesados por el viaje de la aeronave contarán con un representante del explotador, al que podrá dirigir las relaciones que deban formular contra este último.

A fin de emitir cualquier duda que pudiera surgir por parte de terceros en cuanto a la validez de las obligaciones

contraídas por el comandante en determinados casos, que éste tiene derecho, aun sin mandato especial, a efectuar compras y hacer gastos necesarios para el viaje y para salvaguardar a los pasajeros, equipaje, mercancías y carga postal transportados. Con ello se facilita al comandante la obtención de los elementos necesarios para la procecsión del vuelo y la seguridad de las personas y bienes transportados. (41).

El artículo 220 de la Ley nos dice: El piloto al mando de una aeronave es responsable de la conducción y seguridad de la misma durante el tiempo efectivo de vuelo, y tiene a su cargo la dirección, el cuidado, el orden y la seguridad de la tripulación, de los pasajeros, del equipaje y de la carga y correo que aquella transporte. Las responsabilidades y atribuciones que confiere a los comandantes la Ley de Vías Generales de Comunicación y sus reglamentos, no podrán ser reducidas ni modificadas por el ejerció de los derechos y obligaciones que les corresponden conforme a las normas de trabajo. (42)

Hay aquí la concurrencia de dos normas de orden público: la Ley de Vías Generales de Comunicaciones y la Ley Federal del Trabajo. Del texto se desprende que el legislador considera como prioritaria a la Ley de Vías Generales de Comunicaciones.

Del comandante de la aeronave. El artículo 321.- Toda aeronave destinada a un servicio público de transporte estará

(41) LENA PAZ, Juan A. Ob. Ct. págs. 179, 180, 186 y 187.

(42) Ley Federal del Trabajo Ob. Ct. págs. 127 y 128.

bajo el mando de un comandante designado por la empresa operadora de entre los pilotos que integran la tripulación de vuelo.

El comandante es responsable de la dirección, el cuidado, el orden y la seguridad de la aeronave, la tripulación los pasajeros y sus equipajes, la carga y el correo, tan pronto se haga cargo de la aeronave para comenzar el vuelo. Esta responsabilidad se extingue al final del vuelo, cuando el representante de la empresa o cualquier autoridad competente tome a su cargo la aeronave, los pasajeros, la carga, los equipajes y el correo.

Artículo 322.- El comandante de la aeronave registrará en el libro de bitácora los hechos que puedan tener consecuencias legales, ocurridos a bordo durante el vuelo y los pondrá en conocimiento de las autoridades federales competentes del primer lugar de aterrizaje en territorio nacional, o de las autoridades extranjeras competentes y del consulado mexicano, si el aterrizaje se realiza fuera del país. (43).

#### 4.- LA SEGURIDAD SOCIAL.

"Toda persona, como miembro de la sociedad tiene derecho a la seguridad social, y a obtener mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la la organización y de los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables (43). Ley y Vías Generales de Comunicación. Ob. Ct. págs. 144 y 146.

a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad".

En los términos anteriores está concebido el artículo 22 de la Declaración Universal de Derechos Humanos aprobada y proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas, el 10 de diciembre de 1948, con lo que vino a concretarse una aspiración que se venía gestando a raíz de la Primera Guerra Mundial y que se había iniciado cuando los Estados Unidos, en 1935, adoptaron la "Ley de Seguridad Social", apareciendo después la Ley Neolandesa de septiembre de 1938, que sirvió de base experimental para el nuevo enfoque conceptual de la Seguridad Social.

Debemos recordar que el siglo pasado, cuando se aparecían los daños tan serios que la doctrina liberal causaba en la masa trabajadora, el problema del riesgo profesional se contempló como concomitante al maquinismo y apareció la tendencia de establecer seguros contra el riesgo, siendo Alemania el país que más se distingue en esta materia.

Por otra parte, las ideas solidarias que trajo la Revolución Francesa, llevaron a considerar, primero la beneficencia pública y luego la asistencia pública como una de las funciones que contempla el Estado.

El hombre viene a este mundo y forma parte de una sociedad con la que se encuentra ligado por múltiples lazos, apareciendo deberes que cumplir; pero también derechos que exigir. Existen dos calamidades terribles que afligen a la sociedad: La enfermedad y la miseria. Tanto la asistencia pública

como los seguros privados, contratados por los empresarios, tratan de combatir esos males, pero en solo en forma reglamentaria, pues en el primer caso la suministración de auxilios a la clase menesterosa tiene un aspecto un tanto arbitrario, y en segundo, solamente se protege a cierta clase de trabajadores contra el riesgo profesional. En este último campo era y es posible contratar seguros contra riesgos no profesionales; pero entonces se limita esa protección a los obreros que voluntariamente quieren contribuir con sus cuotas al pago de la prima respectiva. Por ello en diversos países, comenzando por Alemania, se impusieron como obligatorios esos seguros; pero fácilmente se comprende que el amparo respectivo sólo cubrió a los trabajadores y no al resto de los componentes de la población.

Todos estos antecedentes sirvieron para que en la Carta del Atlántico en 1941 se hiciera mención de la Seguridad Social y en 1942 se abordara el problema en la Primera Conferencia Internacional de Seguridad Social, reunida en Santiago de Chile.

El Seguro Social es un paso muy importante dentro del desarrollo social de las naciones; pero la concepción mas amplia de la Seguridad Social nos debe orientar para comprender las ambiciones que nuestros pueblos tratan de realizar para el futuro.

Creemos que los pueblos siguen una evolución en que de un estado de falta de protección se pasa poco a poco a las situaciones de amparo legal para el riesgo profesional, después

regímenes de Seguro Social obligatorio que otros países muy adelantados, ya tienen dentro de un sistema jurídico. La implantación del Seguro Social ha sido un paso definitivo para encaminarnos hacia una verdadera doctrina de la Seguridad Social, pero tomando en cuenta las experiencias que han sufrido otros pueblos y las formulas financieras más adecuadas para estructurar un sistema que no corra el riesgo de fracasar y que se acomodara a nuestro peculiar modo de ser, consideramos que es necesario consolidar primero el Seguro Social Mexicano, antes de lanzarnos a implantar un sistema que, si bien exhibe logros muy notables en países como Inglaterra, Noruega, y Suecia, es objeto de revisión en esos mismos pueblos y nuestro carácter de país en vías de desarrollo nos obliga a buscar fórmulas acordes con tal estado de cosas, como lo hicimos en materia de reparto de utilidades. (44).

La aparición del trabajo de las tripulaciones aeronáuticas en la Ley de 1931, fue una imposición de los pilotos aviadores: Durante muchos años, las empresas de aviación consideraron a la tripulación de las aeronaves como personal de confianza, por lo que desconocieron a las acciones de pilotos y les negaron el derecho a la contratación colectiva. En el año de 1959 se produjo un conflicto entre los pilotos aviadores y las empresas, que provocó la paralización de las líneas aéreas nacionales. Fueron inútiles los esfuerzos para encontrar personal que sustituyera a los pilotos, porque quienes tenían certificados de capacidad se negaron a prestar su trabajo. En (44). GUERRERO, Euquerio. Ob. Ct. págs. 63 y 66.

esas condiciones tuvo que aceptarse el derecho a la sindicación y a la negociación colectiva. La Secretaría de Trabajo entendió la trascendencia del problema y preparó una iniciativa de adición a la Ley, la que fue aprobada por el Congreso de la Unión y promulgada, como capítulo quince-bis, artículo 132-bis a 159-bis, en el mes de diciembre de 1959. Fue un primer intento, sin duda valioso, que dio entrada en la Ley a un trabajo altamente técnico, una gran conquista de la fuerza expansiva del derecho del trabajo, pero han transcurrido pocos, y sin embargo, muchos años desde entonces. Los contratos colectivos han sobrepasado a la Ley, circunstancias que impuso la necesidad de remozar las normas legales.

Fueron de verdad hermosas las sesiones de la Comisión dedicadas al estudio del capítulo para el trabajo de las tripulaciones aeronáuticas. El joven piloto representante de sus compañeros puso de relieve un amor por la profesión y el propósito de cristalizar en un haz de normas las finalidades de la reglamentación y la necesidad de cuidar especialmente los tiempos de trabajo y el adiestramiento de los pilotos, para seguridad de los pasajeros, de ellos mismos y de las aeronaves. Sus exposiciones fueron las más precisas, técnicas y brillantes que recordamos.

El artículo 132-bis de la Ley de 1931 formuló el principio básico de este capítulo diciendo que "las disposiciones para el trabajo de las tripulaciones de las aeronaves son irrenunciables para patronos y tripulantes por cuanto garantizan

los intereses y seguridad del público usuario". La norma contenía la referencia expresa a la finalidad específica de la reglamentación, pero sin aquellas inolvidables sesiones se hizo notar que la nobleza del propósito nuevo no debía perder de vista la finalidad general del derecho del trabajo, razón por la cual se dijo en el artículo 215, que las disposiciones del capítulo, además de proponerse el equilibrio y la justicia social entre trabajadores y patronos, tienen como misión garantizar la seguridad de las operaciones aeronáuticas, por lo que eran irrenunciables en la medida en que correspondiera a ese propósito.

La declaración del artículo 215 quiso ser una armonía de fines, pues si el derecho del trabajo persigue como finalidad suprema la justicia social, la reglamentación especial se dirige a la seguridad de las operaciones aeronáuticas, una armonía que integra una síntesis, pues si la justicia social faltara, la seguridad para los pasajeros sería precaria, porque no se puede esperar un máximo de aquel a quien se trata con injusticia, pero si no se tomara en consideración la seguridad de los demás, no podría brillar la justicia social, porque su función no es otorgar beneficios sin responsabilidad, sino dar un tratamiento decoroso a seres humanos, a cuya esencia pertenece la responsabilidad en el trabajo, en bien de la comunidad y de ellos mismos. (45).

La Ley Federal del Trabajo reúne en su articulado (45) DE LA CUEVA, Mario, Ob. Ct. págs. 45 y 46.

referente a la jornada y el salario, todas las características y supuestos que se desprenden de la naturaleza de las operaciones aeronáuticas. Determinando tiempos, salidas, descansos y la forma de pago del salario, se contempla que la norma que rige estos principios siempre va en función de un máximo de seguridad para la aeronave y las condiciones fisiológicas sean óptimas en las tripulaciones.

Es de imperiosa necesidad que para la función del piloto al mando de una aeronave, se requiera estar capacitado y reconocido con licencia expedida por la Secretaria de Comunicaciones y Transportes; reunir los requisitos de tener la calidad de ser mexicano por nacimiento, el piloto al mando de una aeronave será designado como el comandante, en todo caso considerado como el representante del patrón, a quien se asignara la responsabilidad de la conducción y seguridad de la aeronave durante el tiempo efectivo de vuelo, teniendo a su cargo la dirección, el cuidado, el orden y la seguridad de la tripulación, así como pasajeros, equipaje carga y correo que se transporte, responsabilidad y atribuciones que le confiere la Ley de Vías Generales de Comunicación.

El derecho del trabajo persigue como finalidad suprema la justicia social.

La Ley de 1931 formuló en el artículo 132-bis; las disposiciones para el trabajo de las tripulaciones aeronáuticas son irrenunciables para patronos y tripulantes por cuanto garantizan los intereses y seguridad del público usuario.

Hemos visto que la idea de la seguridad social, respecto de las relaciones de trabajo de las tripulaciones aeronáuticas, no esta enteramente comprendida, se maneja desde el punto de vista de la idea de justicia social, tomando en cuenta solamente la responsabilidad de las tripulaciones aéreas, respecto del servicio que prestan, no así en beneficio de estas tripulaciones aéreas, ya que si tomaremos los principios de la seguridad social, las tripulaciones aeronáuticas estarían solo en el principio de esta idea, que sería el de riesgo profesional.

## CAPITULO V.

### ASPECTO JURIDICO DEL TRABAJADOR AERONAUTICO

#### A NIVEL INTERNACIONAL.

De gran importancia es el mencionar los convenios internacionales, como fuentes normativas del Derecho Aeronáutico, hasta el momento se han firmado numerosos de ellos, aquí solo enunciaremos dos de ellos, que son los que se refieren a la reglamentación de los pilotos de aeronaves.

Es indispensable el nombrar el Convenio de Chicago, que por sus principios técnicos y por ser regular del Derecho Aeronáutico Público, asegura el reparto internacional del tráfico aéreo.

El Convenio de Tokio que expresamente señala el Comandante de Aeronaves, por darle gran realce a su figura, que consiguientemente nos da la pauta a seguir respecto del conjunto de derechos y obligaciones que no se reconocen por la legalización de su labor.

De los organismos especializados como son la IATA y la OACI, los hemos tomado en cuenta por ser rectores en materia del Aerotransporte, veremos algunas disposiciones de carácter general.

En lo referente al derecho comparado, nos referimos especialmente a la Legislación Aeronáutica Española, por el planteamiento que dan a la situación que se les presenta respecto a la calidad de sus pilotos de aeronaves.

El Código Aeronáutico Argentino nos presenta la problemática desde el punto de vista de los excesos que en cualquier momento surjan por parte del patrón, y el de ser el titular de una licencia, teniendo como perspectiva final el ser no una licencia sino una patente.

#### 1.- TRATADOS.

Ante el desarrollo del transporte aéreo internacional y a la vista del alto nivel técnico adquirido por esta industria, los Estados Unidos decidieron convocar una conferencia internacional con el propósito de lograr acuerdos en este campo de la aviación civil. A la convocatoria asistieron representaciones de 52 Estados, celebrándose la Conferencia en la Ciudad de Chicago, desde el 1 de noviembre de 1944 al 7 de diciembre del mismo año. (46).

El Convenio de Chicago de 1944 contiene diversos preceptos sobre circulación y poder de policía de los Estados contratantes, a los que reconoce e impone los siguientes derechos y obligaciones:

1.- Reserva del Cabotaje en Favor de las Aeronaves Nacionales.

2.- Situación de las Aeronaves sin piloto.

3.- Prohibición de Vuelos Sobre Determinadas Zonas o la Totalidad del Territorio.

(46) MAPELLI, Enrique. TRABAJOS DE DERECHO AERONAUTICO Y DEL ESPACIO, cuarta edición, España, Colección Estudios Jurídicos, 1978. págs. 237 y 238.

4.- Visita y Control de Aeronaves

5.- Carácter General de las Normas Sobre Entrada y Salida y Circulación de Aeronaves.

6.- Observancia de los Reglamentos de Vuelo

7.- Observancia de Reglamento de Policía.

8.- Medidas Sanitarias.

9.- Igualdad en la Utilización de Aeropuertos.

10.- Igualdad de Tratamiento Fiscal.

11.- Derecho de Registro de Aeronaves.

12.- Distintivos de Nacionalidad y Matrículas.

13.- Informe Sobre Matrículas.

14.- Medidas para Facilitar la Navegación Aéreas.

15.- Franquicias Aduaneras en Favor de las Aeronaves.

16.- Ayuda a las Aeronaves en Peligro.

17.- Investigación de Accidentes de Aviación.

18.- Inembargabilidad de Aeronaves por Infracción a los Derechos Sobre Patente.

19.- Facilidades para la Navegación Aérea y Sistemas Uniformes.

20.- Documentos que deben Llevarse a Bordo de las Aeronaves. Toda aeronave de un Estado contratante que se emplee en la navegación internacional llevará los siguientes documentos, de conformidad con las condiciones prescritas en el Convenio.

a) Certificado de matrícula.

b) Certificado de aeronavegabilidad.

c) Las licencias apropiadas para cada miembro de Ia

tripulación;

d) Diario de abordó.

e) Si está provista de aparato de radio, la licencia de la estación de radio de la aeronave.

f) Si lleva pasajeros, una lista de sus nombres y lugares de embarco y destino.

g) Si transportas carga, un manifiesto y declaraciones detalladas de la carga.

21.- Equipo de Radio de las Aeronaves.

22.- Certificados de aeronavegabilidad.

23.- Licencias del Personal.

a).- El piloto y los demás miembros de la tripulación operativa de toda aeronave que se emplee en la navegación internacional, estarán provistos de certificados de aptitud y licencias expedidos o convalidados por el Estado en que la aeronave esté matriculada.

b) Cada Estado contratante se reserva el derecho de no reconocer, por lo que respecta a los vuelos sobre su propio territorio, los certificados de aptitud y licencias otorgados a cualquiera de sus súbditos por otro Estado contratante.

24.- bis Reconocimiento de Certificados y Licencias.

Los certificados de aeronavegabilidad, los certificados de aptitud y las licencias expedidos o convalidados por el Estado contratante en que este matriculada la aeronave, se reconocerán como válidos por los demás Estados contratantes, siempre que los requisitos de acuerdo con los cuales se hayan expedido o

convalidado dichos certificados o licencias, sean iguales o superiores a las normas mínimas que oportunamente se establezcan en aplicación del Convenio.

25.- Diario de Abordo.

26.- Máquinas Fotográficas.

27.- Anotación en los Certificados y Licencias.

Todo titular de una licencia que no reúna por completo las condiciones previstas por la norma internacional, relativa a la clase de licencias o certificados que posea, debe llevar anotado en su licencia o agenda, una enumeración completa de los aspectos en que deje de cumplir con dichas condiciones.

28.- Validez de los Certificados y Licencias Anotados.

Ninguna aeronave ni personal cuyos certificados o licencias estén así anotados, podrán participar en la navegación internacional, sin permiso del Estado o Estados en cuyo territorio entren. La matriculación o empleo de tales aeronaves o de cualquier pieza certificada de aeronave, en un Estado que no sea aquel en que se certificaron originalmente, quedará a discreción del Estado en que se importen las aeronaves o la pieza.

29.- Casos en que no Serán Aplicables las Normas Internacionales y Procedimientos Reconocidos en Materia de Navegabilidad y Licencias del Personal. Las disposiciones del Convenio referente a normas y métodos recomendados internacionales, no se aplicarán a las aeronaves ni al equipo de aeronaves de los tipos cuyo prototipo se someta a las autoridades nacionales competentes para su certificación antes de expirar los

tres años siguientes a la fecha de adopción de una norma internacional de aeronavegabilidad para tal equipo.

Tampoco se aplicará al personal cuyas licencias se expidan originalmente antes de cumplirse un año a partir de la fecha de adopción inicial de una norma internacional de calificación de tal personal; pero, en cualquier caso, se aplicarán a todo el personal cuyas licencias sigan siendo válidas cinco años después de la fecha de adopción de dicha norma.

30.- Ruta a Seguir por los Servicios Aéreos Internacionales. (47).

#### CONVENIO DE TOKIO.

Convenio sobre infracciones y ciertos otros actos ilícitos cometidos a bordo de las aeronaves, firmado en Tokio, el 13 de septiembre de 1963.

Este Convenio a motivado amplísima bibliografía ya que, con posterioridad a su firma, comenzaron a producirse escalonadamente y de forma alarmante las desviaciones y apoderamientos ilícitos de aeronaves que tan honda preocupación llevaron no sólo al transporte aéreo, sino también incluso a toda la conciencia universal.

El Convenio de Tokio afronta temas de gran importancia, como son el de la jurisdicción competente para conocer de las infracciones y actos cometidos a bordo que, en principio y salvo determinadas excepciones cuando atribuida al Estado de matrícula. Se regulan las facultades del comandante de la aeronave, siendo (47). LENA PAZ, Juan A. Ob. Ct. págs. 88 a la 95.

el único texto, hasta el presente, que se refiere y configura la autoridad y ejercicio. En otros artículos, el Convenio de Tokio define el apoderamientos ilícito de aeronaves, adelantándose a los hechos de esta naturaleza que habían de sobrevenir pasados algunos años.

El Convenio de Tokio, reconoce la internacionalidad de determinados delitos aeronáuticos, ya que aplica sus previsiones a las infracciones de las Leyes cometidas por una persona a bordo de cualquier aeronave que se halle en vuelo, en la superficie de alta mar o en la de cualquier otra zona situada fuera del territorio de un Estado. (48).

#### Facultades del Comandante de la Aeronave.

Artículo 55. 1.- Las disposiciones de este capítulo no se aplicarán a las infracciones ni a los actos cometidos o a punto de cometer por una persona a bordo de una aeronave en vuelo en el espacio aéreo del Estado de matrícula o sobre alta mar u otra zona situada fuera del territorio de un Estado, a no ser que el último punto de despegue o el próximo punto de aterrizaje previsto se hallen en un Estado distinto del de matrícula o si la aeronave vuela posteriormente en el espacio aéreo de un Estado distinto del de matrícula, con dicha persona a bordo.

2.- No obstante lo previsto en el artículo 1, párrafo 3, se considera, a los fines del presente capítulo, que una aeronave se encuentra en vuelo desde el momento en que se cierran todas las puertas externas después del embarque y el momento en (48). MAPELLI, Enrique. *Ibidem*. pág. 248.

que se abra cualquiera de dichas puertas externas después del embarque y al momento en que se abra cualquiera de dichas puertas, para el desembarque. En caso de aterrizaje forzoso, las disposiciones de este capítulo continuarán aplicándose a las infracciones y actos cometidos a bordo hasta que las autoridades competentes de un Estado se hagan cargo de la aeronave y de las personas y bienes en la misma.

Artículo 6. 1.- Cuando el comandante de la aeronave tenga razones fundadas para creer que una persona ha cometido, o está a punto de cometer, a bordo una infracción o un acto previsto en el artículo 1, párrafo 1, podrá imponer a tal persona las medidas razonables, incluso coercitivas, que sean necesarias:

a).- Para proteger la seguridad de la aeronave y de las personas.

b).- Para mantener el buen orden y la disciplina a bordo.

c).- Para permitirle entregar tal persona a las autoridades competentes o desembarcarla de acuerdo con las disposiciones de este capítulo.

2.- El comandante de la aeronave puede exigir o autorizar la ayuda de los demás miembros de la tripulación y solicitar o autorizar, pero de no exigir, la ayuda de los pasajeros, con el fin de tomar medidas coercitivas contra cualquier persona sobre la que tenga tal derecho. Cualquier miembro de la tripulación o pasajero podrá tomar igualmente medidas preventivas razonables sin tal autorización, cuando tenga

razones fundadas para creer que tales medidas son urgentes a fin de proteger la seguridad de la aeronave, de las personas y de los bienes en la misma.

Artículo 7. 1.- Las medidas coercitivas impuestas a una persona conforme a lo previsto en el artículo 6 no continuarán aplicándose más allá de cualquier punto de aterrizaje, a menos que:

a).- Dicho punto se halle en el territorio de un Estado no contratante y sus autoridades no permitan desembarcar a tal persona, o las medidas coercitivas se han impuesto de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 6, párrafo 1 c), para permitir su entrega a las autoridades competentes, o:

b).- La aeronave haga un aterrizaje forzoso y el comandante de la aeronave no pueda entregar la persona a las autoridades competentes, o:

c).- Dicha persona acepta continuar el transporte sometido a las autoridades coercitivas.

2.- tan pronto sea factible, si es posible, antes de aterrizar en el Estado con una persona a bordo, sometida a las medidas coercitivas de acuerdo con el artículo 6, el comandante de la aeronave notificará a las autoridades de tal Estado el hecho de que una persona se encuentra a bordo sometida a dichas medidas coercitivas y las razones de haberlas adoptado.

Artículo 8. 1.- El comandante de la aeronave podrá, siempre que sea necesario a los fines previstos en el artículo 6, párrafo 1 a) o b), desembarcar en el territorio de cualquier

Estado en que aterrice la aeronave a cualquier persona sobre la que tenga razones fundadas para creer que ha cometido, o está a punto de cometer, a bordo de la aeronave, un acto previsto en el artículo 1, párrafo 1 b).

2.- El comandante de la aeronave comunicará a las autoridades del Estado donde desembarque a una persona, de acuerdo con lo previsto en el presente artículo, el hecho de haber efectuado tal desembarque y las razones de ello.

Artículo 9. 1.- El Comandante de la aeronave podrá entregar a las autoridades competentes de cualquier Estado contratante en cuyo territorio aterrice la aeronave a cualquier persona, si tiene razones fundadas para creer que dicha persona ha cometido a bordo de la aeronave un acto que, en su opinión, constituye una infracción grave de acuerdo con las leyes penales del Estado de matrícula de la aeronave.

2.- El comandante de la aeronave, tan pronto como sea factible, y, si es posible, antes de aterrizar en el territorio de un Estado contratante con una persona a bordo a la que se proponga entregar de conformidad con el párrafo anterior, notificará a las autoridades de dicho Estado su intención de entregar dicha persona a los motivos que tenga para ello.

3.- El comandante de la aeronave suministrará a las autoridades a las que entregue cualquier presunto delincuente de conformidad con lo previsto en el presente artículo, las pruebas e informes que, de acuerdo con las leyes del Estado de matrícula de la aeronave, se encuentren en su posesión legítima.

Artículo 10.- Por las medidas tomadas con sujeción a lo dispuesto en este Convenio, el comandante de la aeronave, los demás miembros de la tripulación, los pasajeros, el propietario, el operador de la aeronave y las personas en cuyo nombre se realice el vuelo no serán responsables en procedimiento alguno por razón de cualquier trato sufrido por la persona objeto de dichas medidas. (49).

## 2.- ORGANISMOS ESPECIALIZADOS.

A).- I.A.T.A.- La IATA, fue fundada en 1945, por las empresas aéreas de un gran número de países, para resolver los problemas planteados por el rápido desarrollo de los servicios aéreos civiles al finalizar la Segunda Guerra Mundial. Sucedió en sus funciones a la primitiva Asociación del Tráfico Aéreo Internacional que se organizó en La Haya apenas se iniciaron los transportes aéreos regulares en 1919.

Como institución no gubernamental la IATA deriva su personalidad jurídica de una Ley del Patrimonio Canadiense, que obtuvo la aprobación real en diciembre de 1945.

La IATA, se ocupa de los aspectos no políticos de la explotación del transporte aéreo. Su labor se inicia tan sólo después de que los Gobiernos han decidido a qué empresa desean conceder licencias y la forma en que desean intercambiar el tráfico aéreo y otros derechos entre sí, pero a partir de este (49). SZEKELY, Alberto. INSTRUMENTOS FUNDAMENTALES DE DERECHO INTERNACIONAL PUBLICO, México, 1981, Instituto de Investigaciones Jurídicas UNAM, T. II, págs. 1298 a la 1301.

punto, la actividad de la IATA, se extiende, virtualmente, a cada aspecto de la explotación del transporte aéreo.

La autoridad emana en la IATA de la Junta General Anual, en la que todos los miembros tienen idéntico voto. A lo largo del año, la política general la establece un Comité Ejecutivo electo y el trabajo efectivo está supervisado y realizado en gran parte por los Comités financieros, jurídico, técnico, médico y por el Comité asesor en asuntos comerciales. La negociación de los acuerdos sobre tarifas y fletes se lleva a cabo en las Conferencias de Tráfico de la IATA.

Los miembros de los Comités de la IATA se designan por las empresas aéreas, pero actúan como expertos en representación de toda la industria aérea, sujetos a las normas y supervisiones del Comité Ejecutivo. Por el contrario, en las Conferencias de Tráfico, los delegados actúan como representantes de sus respectivas compañías y, aunque el Comité ejecutivo señala las atribuciones de las conferencias, las decisiones que éstas adoptan están sujetas únicamente al examen de los Gobiernos, sin que puedan ser modificadas por otros órganos de la IATA.

La administración de la IATA, está encomendada al Director General y a los restantes directivos: Tesorero y Director Financiero, Secretario y Director Técnico y Comercial. El domicilio social está en Montreal, donde tienen sus oficinas los directivos citados y los principales departamentos de la Asociación. La Administración de las Conferencias de Tráfico de la IATA, se efectúa por medio de sucursales establecidas en Nueva

York, París y Singapur, mientras que la Cámara de Compensación de la Asociación radica en Londres. El Servicio de Inspección de la IATA, tiene su sede en Nueva York, existiendo oficinas de enlace técnico en Londres, Bangkok y Río de Janeiro.

El presupuesto de la IATA, se nutre de las cuotas pagadas por sus miembros, que se imponen primordialmente en proporción a la parte que cada uno transporta del total de Tráfico Aéreo Internacional. Algunas actividades de la IATA, sufragan sus propios gastos mediante los ingresos que obtienen por los servicios que prestan.

Según el artículo tercero de sus Estatutos los fines de la Asociación, son:

- Fomentar, para beneficio de todos los pueblos del mundo, el transporte aéreo en forma segura, regular y económica.

- Estimular el comercio aéreo y estudiar los problemas relacionados con dichas actividades.

- Crear los medios de colaboración entre las empresas dedicadas directa o indirectamente al servicio internacional del transporte aéreo.

- Cooperar con la Organización de la Aviación Civil Internacional y demás Organizaciones Internacionales.

- El objeto primordial de la IATA, es asegurar que el tráfico aéreo se realice en las distintas partes del mundo con la mayor economía, tanto para las compañías como para el público. La Asociación ha pasado a ser, por lo tanto, el medio en virtud del cual las Compañías de Líneas Aéreas han incorporado sus rutas

aéreas y sus métodos comerciales individuales a un sistema de transporte con rango de servicio público, no obstante las diferencias de idiomas, monedas, legislaciones y sistemas de medidas. La IATA encarna, en cierto sentido, la personalidad colectiva de casi un centenar de compañías que transportan la inmensa mayoría del tráfico aéreo regular mundial. Al mismo tiempo, la IATA, está permanentemente al servicio de las empresas aéreas, de los Gobiernos y del público en general.

Para la Compañía de Líneas Aéreas, la IATA, actúa como su agente para negociar los acuerdos internacionales relativos a tarifas y fletes, proveyendo del único medio práctico para aunar los recursos y la experiencia de las Compañías. La Asociación favorece, gracias a su ayuda, el transporte rápido y económico del Correo Aéreo Internacional, garantizado además, que las necesidades del comercio y la seguridad y conveniencia del público serán atendidas adecuadamente en todo momento.

Para el público en general, la IATA, es garantía de un elevado nivel de servicios eficientes en cualquier lugar del mundo, de prácticas comerciales justas por parte de las líneas aéreas y de sus agentes, de la menor molestia y mayor simplificación posible de trámites burocráticos, de las tarifas y fletes más económicos posibles consistente en una economía saneada y del constante esfuerzo por parte de las empresas aéreas para mejorar sus servicios en todos los aspectos. (50).

(50). TAPIA SALINAS, Luis. CURSO DE DERECHO AERONAUTICO. Urgel, España, 1980, págs. 416, 417 y 418.

B).- O.A.C.I.- De acuerdo con el artículo 44 del Convenio, la OACI tiene por fines y objetivos el fomento de los principios y la técnica de la Navegación Aérea Internacional, y el fomento y el desarrollo y perfeccionamiento del Transporte Aéreo Internacional a fin de:

a).- Asegurar el proceso seguro y sistemático de la Aviación Civil Internacional, en el mundo;

b).- Fomentar las artes del diseño y manejo de aeronaves para fines pacíficos;

c).- Estimular el desarrollo de rutas aéreas, aeropuertos y ayudas para la navegación aérea en la Aviación Civil Internacional;

d).- Satisfacer las necesidades de los pueblos del mundo en lo tocante a transportes aéreos seguros, regulares, eficientes y económicos;

e).- Evitar el despilfarro de recursos económicos que causa la competencia ruinosa;

f).- Garantizar que los derechos de los Estados contratantes se respeten plenamente y que todo Estado contratante tenga oportunidad razonable de explotar Líneas Aéreas Internacionales;

g).- Evitar la parcialidad entre Estados contratantes;

h).- Fomentar la seguridad de los vuelos en la Navegación Aérea Internacional;

i).- Fomentar el desarrollo general de la Aeronáutica Civil Internacional en todos sus aspectos.

La OACI, que tiene su sede en Montreal (Canadá), está constituida por una Asamblea, un Consejo y los demás organismos que pueden ser necesarios. Entre estos últimos, el Convenio menciona expresamente la Comisión de Navegación Aérea y el Comité de Transporte Aéreo, a los que se han agregado, por resoluciones posteriores de la Entidad, el Comité Jurídico, el Comité de Ayuda Colectiva a los Servicios de Navegación Aérea y Comité de Finanzas.

El Consejo, es el órgano permanente de la OACI. Está constituido por cincuenta Estados contratantes, elegidos por la Asamblea. En la elección de los miembros del Consejo, la Asamblea deberá dar una representación adecuada a:

1.- Los Estados más importantes en materia de Transporte Aéreo.

2.- Los Estados que más contribuyen a establecer facilidades para la navegación aérea civil internacional y,

3.- Los Estados cuya designación permita la representación de las principales regiones geográficas del mundo. La elección de los miembros se hace por tres años.

Dentro del conjunto de funciones de la OACI, se destacan las que podrían denominarse normativas, utilizando éste vocablo en su sentido más amplio.

Las más importantes son; A).- un poder de iniciativa en materia de legislación aeronáutica internacional; B).- una potestad reglamentaria y C).- facultad de tipo jurisdiccional.

A).- Iniciativa en materia de legislación aeronáutica.

El Comité Jurídico elabora proyectos de convenios internacionales que son sometidos a la consideración de la Asamblea o de conferencias diplomáticas especialmente convocadas a esos fines.

Una vez aprobados, queda abierto el camino par su ratificación o adhesión posterior por parte de los Estados.

B).- Potestad reglamentaria, de acuerdo con el artículo 37 del Convenio, la Organización adoptará y modificará, en su oportunidad y según sea necesario, las normas y los métodos y procedimientos recomendados internacionales relativos a los siguientes puntos:

a).- Sistema de Comunicación y ayudas para la navegación aérea incluida la señalización terrestre;

b).- Características de los aeropuertos y áreas de aterrizaje;

c).- Reglas del aire y métodos de control del tránsito aéreo;

d).- Otorgamiento de licencias del personal operativo y mecánico;

e).- Aeronavegabilidad de las aeronaves;

f).- Matricula e identificación de las aeronaves;

g).- Compilación e intercambio de información meteorológica;

h).- Diario de abordaje;

i).- Mapas y cartas aeronáuticas.

j).- Formalidades de aduana e inmigración;

k).- Aeronaves en peligro e investigación de

accidentes; y de otras cuestiones relacionadas con la seguridad, regularidad y eficiencia de la navegación aérea que en su oportunidad puedan considerarse apropiadas.

Las normas y procedimientos serán aprobados por el Consejo y constituirán anexos al Convenio.

C).- Facultades de tipo Jurisdiccional. Si surge en desacuerdo entre dos o más Estados contratantes sobre la interpretación o la aplicación del Convenio y de sus anexos que no pueda ser solucionado mediante negociaciones, será decidido por el Consejo a petición de cualquier Estado interesado en el desacuerdo. Ningún miembro del Consejo votará cuando éste trate de una controversia en la que dicho miembro se aparte. Todo Estado contratante podrá, con sujeción al artículo 85, apelar de la decisión del Consejo ante un tribunal de arbitraje aceptado por las otras partes en la controversia, o ante la Corte Permanente Internacional de Justicia.

Tal apelación se notificará al Consejo dentro de los sesenta días de recibida la notificación de la decisión del Consejo. (51).

### 3.- DERECHO COMPARADO.

a).- ESPAÑA.- Una distinción clásica desde los primeros tiempos de la navegación aérea más importante y más profundamente establecida en relación con el transporte, es aquella que divide al personal en dos grandes grupos de personal de tierra y personal del aire.

(51) LENA PAZ, Juan A. Ob. Cit. p. 49, 50, 51, 54, 55, 56 y 57.

Podemos definir al primero, como aquel conjunto de personas que desde puestos determinados desarrollan funciones para las que no es preciso volar o elevarse por el espacio atmosférico, siendo considerados no por ello de menos importancia sino como personal que prepara ayuda y auxilia la navegación aérea sin los cuales esta no sería posible.

Por personal de vuelo entendemos, aquél que su misión consiste precisamente en realizar su trabajo o función principalmente a bordo de una aeronave en el período de vuelo y decimos principalmente, por que no por ello han de perder su condición en aquellos momentos en que no se realiza la navegación aérea como en aquellos casos de escalas en una ruta cualquiera o de actividades preparatorias o inmediatamente posteriores al vuelo. El personal de aire o personal navegante, lo es en cualquier momento, con independencia de sus obligaciones y derechos sean diferentes cuando ejercen esa actividad aérea a cuando por cualquier causa no la lleve a cabo.

La separación entre estos dos grandes grupos es verdaderamente importante a los efectos jurídicos, puesto que la mayoría de los países las Leyes o Códigos de la navegación aérea comprenden tan solo a los navegantes, dejando la regulación del restante personal aeronáutico al derecho común correspondiente e incluso a los convenios de trabajo que se efectúan entre las Compañías de Líneas Aéreas y su personal. Es ya una costumbre el separar a base de dos convenios diferentes, toda la reglamentación de trabajo de uno y otro grupo. Dentro de este

tipo de personal cabría todavía una subdivisión, al considerar la tripulación del resto del personal navegante, considerando como tripulación del conjunto de personas que a base de una formación técnica y de unos títulos o licencias especialmente otorgados, tienen a su cargo la conducción de la aeronave y la realización de la navegación y circulación aérea, quedando el resto del personal de vuelo, con su calificación de personal auxiliar, personal de cabina y, personal de servicios.

El Convenio de Chicago nada nos dice respecto a la distinta clasificación del personal pero, naturalmente, se presupone que tan solo se refiere al personal de vuelo por cuanto en su artículo 32 especifica: Que el piloto y los demás miembros de la tripulación operativa de toda aeronave que se emplee en la navegación internacional, estarán provistos de certificados de aptitud y de licencias, aunque luego en el desarrollo del anexo uno que se refiere a Licencias al Personal, aparte de considerar estos elementos personales que forman la tripulación en su capítulo IV, se ocupa también de las licencias y habilitaciones para personal que no pertenezca a la tripulación de vuelo.

Por lo que se refiere a nuestra Ley de Navegación Aérea se establece que el personal afecto a esta navegación podrá ser de vuelo o de tierra. El primero, es el destinado al mando, pilotaje o servicio de a bordo de la aeronave y que constituye su tripulación. El personal de tierra comprende a los directivos, técnicos y auxiliares de aeropuertos, aeródromos e instalaciones, que apoyan directamente la navegación aérea.

Sin embargo, el anexo I contiene los requisitos para la expedición de licencias y habilitaciones para pilotos y restantes miembros de la tripulación como navegantes, mecánicos de a bordo, radio operadores de a bordo y operador radiotelefonista de a bordo.

A efecto del análisis jurídico que nos interesa, hacemos presente que dicho anexo solo se refiere a licencias y no a títulos, mientras que en nuestra Ley de Navegación Aérea establece la necesidad del título que faculta específicamente para cualquier función técnica propia de la navegación aérea. El desarrollo de este precepto fue publicado en un Decreto en el que se establecía la reglamentación, concesión y necesidad de los denominados títulos aeronáuticos.

La Legislación Aeronáutica Española se estará refiriendo a títulos de una manera permanente, lo que en realidad otorga es una auténtica licencia que habilita a su poseedor para el ejercicio de las actividades de vuelo y navegación aérea en los términos en que dicha autorización le está concedida. Pero esto no puede ser en absoluto concebido como una titulación de carácter profesional, puesto que según la normatividad y principios jurídicos de nuestra Administración Pública, los auténticos títulos de tipo profesional están expedidos por el Ministerio de Educación y Ciencias e Investigación y por ello, los poseedores de los denominados títulos lo que tienen en realidad es una autorización para operar, autorización que por otra parte está de acuerdo en su términos generales con las

denominadas licencias de anexo I de Chicago. Esto es así hasta el momento por que en realidad no ha existido una auténtico Escuela Profesional de tipo superior o medio que haya estado calificada para la expedición de auténticos títulos al nivel de enseñanza que se hubiere estimado oportuna.

b).- Características del trabajo del personal de vuelo. La actividad laboral del personal de a bordo podemos considerarla como un trabajo complejo y resultado de una suma de factores entre los que se señalan lo de: actividad material, intelectual, formación técnica adecuada, condiciones psicológicas y aptitud fisiológica. Este complejo incluye en los contratos de trabajo y se manifiesta a través de distintos caracteres.

1.- Ocupación total.- Esta modalidad en hoy día absolutamente impredecible en los contratos laborales del personal de vuelo, la plena dedicación al servicio se manifiesta de una forma tal, que no solo presenta las características de exclusividad en el trabajo, sino que también las horas destinadas al descanso han de ser puestas a disposición de la empresa precisamente para no trabajar (en el amplio sentido de la palabra) y perciba su retribución, no solo por el trabajo que efectúa sino por el descanso que realiza. La empresa aérea para el descanso de sus pilotos para que recuperen sus fuerzas y conserven la tranquilidad y estado preciso que luego han de repercutir en las horas de trabajo.

2.- Limitación de las horas de trabajo.- como consecuencia de lo anteriormente manifestado y para ser efectivo

el descanso necesario, hoy día en casi todas las legislaciones nacionales e incluso a través de los Organismos Internacionales en sus informes de tipo psico-fisiológico, se han establecido limitaciones máximas a las horas de servicio de la tripulación, considerándose además que el trabajo y actividad no solo comprende el período de vuelo sino también aquel en que cualquier forma, bien por tratarse de preparativos del mismo o bien en caso de escalas, se continua a disposición de la Empresa.

3.- Flexibilidad en el ejercicio de su actividad.- En la mayor parte de los Reglamentos Internos de las Compañías de Líneas Aéreas e incluso en muchos contratos colectivos laborales y en las disposiciones de la Administración Pública Aeronáutica, aparecen ciertas condiciones en las que las Empresas podrán de una forma transitoria y eventual, alterar las condiciones de trabajo de los pilotos, e incluso la suspensión de sus actividades de vuelo ante la concurrencia de determinados factores. Esto no es, en absoluto, considerado como una sanción de cualquier tipo que pueda tener como consecuencia la suspensión del ejercicio de sus derechos y obligaciones, sino que es tomado como la facultad de la Empresa, para escoger la función adecuada al piloto más idóneo y que se encuentra en perfectas condiciones para el desarrollo de su importante misión.

Hay que tener en cuenta que, pequeñas perturbaciones fisiológicas, situaciones psicológicas determinadas, e incluso estados de ánimo personal debido a motivaciones ajenas al trabajo, no tendrían importancia alguna en la mayoría de las

actividades en vuelo de los pilotos. Por ello, la Empresa ha de reservarse en los contratos esa flexibilidad para que ante la apreciación de circunstancias transitorias no utilice momentáneamente los servicios de vuelo de determinados pilotos, tanto en interés de ellos como de los usuarios del transporte y de la propia Compañía.

Pero eso no quiere decir en absoluto que el ejercicio de la función del pilotaje pueda llegar a constituir incluso un puesto o cargo de confianza, respecto al cual la Empresa con libre interpretación de lo que se entiende por tal, disponga libremente de los servicios de sus pilotos utilizándolos para otras misiones quizá inferiores, o manteniéndolos alejados por un tiempo indefinido de sus actividades. Estimamos que esta flexibilidad a la que nos referimos debe tener su justificación adecuada hasta el punto de que no podrá tomarse una decisión de este género sin la audiencia del interesado, incluso otorgándole la facultad de acudir a alguna Autoridad Superior. (52).

B).- ARGENTINA.- El tecnicismo de la actividad aeronáutica impone la necesidad de recurrir a personal altamente especializado para la operación de las aeronaves, tanto durante el vuelo efectivo como en las maniobras de despegue y aterrizaje, en el control de la circulación aérea y en las demás tareas que se desarrollan desde los aeródromos y aeropuertos.

Las condiciones en que se desenvuelve este personal han determinado que sus derechos y obligaciones sean regulados (52). TAPIA SALINAS, Luis. Ob. Cit. págs. 168 a la 172.

mediante reglas jurídicas particulares, adecuadas a la naturaleza de sus funciones. De ahí que aun dentro del personal aeronáutico, atendiendo precisamente a la diversidad de funciones, se deba estudiar su estatu jurídico considerando separadamente las diversas categorías que integran sus cuadros, distinguiendo especialmente dos grandes grupos: el personal aeronavegante o gente del aire, que integra la tripulación de la aeronave, y el personal aeronáutico no navegante, que desde la superficie colabora en la operación de ella.

La complejidad del trabajo aeronáutico y la necesidad de que se desenvuelva dentro de las máximas garantías de seguridad para quienes lo realizan y para los terceros que puedan resultar dañados en sus personas o bienes por esa actividad, constituyen los principales fundamentos del artículo 76 del Código Aeronáutico: "Las personas que realicen funciones aeronáuticas a bordo de aeronaves de matrícula argentina, así como las que desempeñen funciones aeronáuticas en la superficie, deben poseer la certificación de su idoneidad, expedida por la autoridad aeronáutica. La denominación de los certificados de idoneidad, las facultades que estos confieren y los requisitos para su obtención, serán determinados por la reglamentación respectiva.

Es interesante consignar que si bien el Código cita como concordante a varias leyes extranjeras y a las convenciones de París y de Chicago, diferencia de ellas, que sólo se refieren al personal aeronavegante, nuestra ley tiene un campo de

aplicación muy amplio, puesto que comprende también a los que desempeñan funciones aeronáuticas en la superficie, es decir, también al personal de tierra. Se han seguido, pues, los lineamientos del artículo 71 de ante proyecto de ley de aeronáutica civil de 1935, cuyo texto expresaba: "Los comandantes, pilotos, mecánicos, telegrafistas y cualquier otra persona empleada en las maniobras de la aeronave, en el aire o en la superficie, deben ser titulares de una patente de capacidad y de una licencia para el ejercicio de la profesión".

Con la expresión genérica "certificación de idoneidad" la ley ha querido - como lo explica la nota respectivas del Código de 1954 - "evita referencias a patentes, licencias, certificados, brevets u otras designaciones análogas... , a fin de que en todo momento pueda adecuarse tal denominación a los usos, costumbres o reglamentaciones que se dicten sobre el particular".

Si bien al artículo 76 del Código vigente sólo contiene la exigencia genérica de "poseer la certificación de idoneidad", es necesario para poder interpretar la legislación complementaria, fijar el significado de los términos patente y licencia.

El decreto 40.331/34 denominaba patente al "documento que acredita en el titular la capacidad de ejercer a bordo de una aeronave civil y según las condiciones en el mismo documento", y definía a la licencia como el documento que comprueba la autorización concedida por un término expresamente determinado al titular de una patente para el ejercicio de su profesión", Es

decir, mientras la patente es el documento con el que se comprueba haber seguido y aprobado un curso o demostrado tener los conocimientos técnicos para ejercer determinada profesión aeronáutica, la licencia es lo que permite su efectivo ejercicio durante determinado período de tiempo, cuya mayor o menor duración depende del mantenimiento de las condiciones psicofísicas y de adiestramiento necesarias para garantizar la seguridad en el trabajo. (53).

Por otra parte, la palabra "personal" encierra, en nuestro Derecho Laboral, la nota definitoria de prestación de servicios en relación de dependencia.

Nuestro Código Aeronáutico establece que "la regulación de las relaciones laborales del personal aeronáutico será regida por las leyes de la materia, aclarando la nota del codificador a esta disposición que "la remisión de hacer a las leyes laborales en general, ya que el personal aeronáutico no está sometido en dicho sentido a un régimen aeronáutico especial".

La norma pasa por alto las notas que caracterizan las condiciones de trabajo a bordo de las aeronaves que, evidentemente, requieren una regularización específica, desde que dicho trabajo "esta subordinado al logro de la efectiva realización y seguridad de la aeronavegación que, paralelamente, conforma las premisas rectoras del Derecho Aeronáutico".

(53) RODRIGUEZ JURADO, Agustín. TEORIA Y PRACTICA DEL DERECHO AERONAUTICO. Depalma, Argentina, segunda edición, 1986. págs. 129 a 132.

En las Quintas Jornadas Nacionales de Derecho Aeronáutico de Buenos Aires del año de 1971, se aprobaron:

1.- Declarar que el régimen laboral del personal aeronavegante, no se agota con su simple remisión a las normas de la materia.

2.- Declarar que el régimen laboral del personal aeronavegante se ve influenciado por los caracteres del Derecho Aeronáutico, en cuanto tiende a efectivizar la realización y la seguridad de la aeronavegación.

3.- Propiciar la reforma del régimen legal vigente para la inclusión de lo resuelto en el punto anterior.

Desarrollando los puntos que anteceden, a la luz de diversas consideraciones relativas a la particularidad de las funciones del personal aeronavegante, se llega a las siguientes conclusiones:

a).- El trabajo a bordo de la aeronaves con lleva una característica propia que lo aleja y distingue de las restantes relaciones laborales.

b).- El trabajo a bordo de las aeronaves está subordinado al logro de la efectiva realización y seguridad de la aeronavegación, que constituyen premisas rectoras del objeto-fin del Derecho Aeronáutico.

c).- Consecuentemente, el contrato de trabajo a bordo de las aeronaves se ve influenciado por los caracteres del Derecho Aeronáutico, para posibilitar el cumplimiento de aquella finalidad.

d).- Esta circunstancia hace que el contrato que vincula al personal aeronavegante con el explotador participa, en una verdadera "syn-biosis", de las características de todo contrato de trabajo y de las que le confiere el mismo Derecho Aeronáutico.

e).- Por tal motivo, concretas disposiciones del Derecho Aeronáutico debe regular las relaciones jurídicas, entre el personal aeronavegante y el explotador, en cuanto hagan a sus principales caracterizaciones, remitiendo a las normas reglamentaria y convenciones colectivas las secundarias que el tiempo y el dinamismo de la actividad vayan imponiendo.

f).- Surge, entonces, la inadecuación del artículo 87 del Código Aeronáutico Argentino, ya que el régimen laboral del personal aeronavegante no se agota con su simple remisión a las normas del derecho laboral común.

g).- Atento las presentes conclusiones, debe reconocer la existencia de un derecho laboral aeronáutico, integrado en el mismo Derecho Aeronáutico, sin que se pretenda ver en ello la consolidación de un damero en el campo del Derecho.

h).- Resulta beneficiosa la continuación de los estudios y trabajos de los organismos multinacionales sobre las relaciones jurídicas del personal aeronavegante con el explotador para la sanción de un texto internacional que las determine expresamente.

i).- Estas normas internacionales que pudieran dictarse podrían dejar se observarse solamente en caso de que las

legislaciones nacionales resultaran más favorables al personal (54).

El Convenio de Chicago constituye con sus Anexos la fuente esencial del Derecho Público Aeronáutico y contiene los principios fundamentales que son la base de las relaciones aeronáuticas internacionales.

El Convenio de Tokio, regula las infracciones y ciertos actos ilícitos cometidos a bordo de las aeronaves, siendo el primer convenio que delega autoridad y ejercicio al comandante de aeronaves.

La ordenación del transporte aéreo internacional se canaliza a través de numerosos organismos de niveles y finalidades muy diferentes. De ellos es fundamental la cita de la Organización de la Aviación Civil Internacional, O. A. C. I., creada en la conferencia de Chicago y que tiene carácter público mediante la representación de los Estados; y así la Asociación Internacional del Trabajo Aéreo, I. A. T. A., que agrupa a los principales transportistas del mundo y que tiene el carácter privado.

España, dentro de su Ley Aeronáutica promulga por una titulación de carácter profesional. O sea, un título de manera permanente, lo que en realidad otorgaría una autentica licencia que habilita a su poseedor para el ejercicio de su actividad de vuelo y navegación aérea.

Argentina, dentro de su Código Aéreo, se requiere una (54) LENA PAZ, Juan A. Ob. Ct. págs. 181 y 182.

legislación específica, ya que el trabajo aéreo que se realiza esta subordinado al logro de la eficiente realización y seguridad de la aeronavegación que, deja muchas lagunas respecto de la legislación laboral y, lo concerniente a la protección al piloto aeronáutico.

## CONCLUSIONES.

1.- El trabajo como cristalización humana, debe de ser retribuido ampliamente y equitativamente, dentro y fuera de sus horas laborables.

2.- El artículo 220, de la Ley Federal del Trabajo debe de considerar como prioritario su ordenamiento, y no así lo que indica la Ley de Vías Generales de Comunicación.

3.- El artículo 238, de la Ley Federal del Trabajo, con motivo de garantizar el máximo de seguridad y eficacia en la prestación del servicio, señala un mínimo de veintidós días para que los pilotos se sometan a adiestramiento. También debería de señalar un máximo después del cual ya no se permitiría reanudar la relación laboral.

4.- El artículo 239, de la Ley Federal del Trabajo, que nos habla del escalafón, tiende siempre más que a recompensar al trabajador por el tiempo de servicio, a optimizar el servicio y la seguridad.

5.- Se debe llevar a cabo la unificación de los diferentes contextos y criterios jurídicos que tratan en tema de las tripulaciones aeronáuticas y lo referente a los pilotos aeronáuticos. Creando un apéndice dentro de la legislación laboral, que nos defina lo que es un piloto aéreo, para su reglamentación y quede bajo su jurisdicción, lo que es un piloto

aéreo en su modalidad de público y privado, consecuentemente quedando bajo su protección. Y que no solamente este piloto tenga que cumplir con obligaciones y responsabilidades como lo enuncia el articulado correspondiente, sino que también pueda gozar de los derechos que le corresponden como trabajador, así fuera de sus actividades, en caso de pérdida del mismo, por terminación o motivos ajenos a su voluntad.

## BIBLIOGRAFIA.

- 1.- BUEN L., Nestor de. Derecho del Trabajo. T. I, séptima edición, México, Porrúa, 1989.
- 2.- BRISEÑO SIERRA, Alberto. Derecho Individual de Trabajo. México, Horla, 1985.
- 3.- CAMACHO HENRIQUEZ, Guillermo. Derecho del Trabajo. Bogotá, Temis. 1961.
- 4.- CAVAZOS FLORES, Baltasar. Las Técnicas de Administración Científica y los Trabajos Atípicos. México, Trillas, 1986.
- 5.- DAVALOS, José. Derecho del Trabajo I. cuarta edición, México, Porrúa, 1992.
- 6.- DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho del Trabajo. quinta edición, México, Porrúa, 1989.
- 7.- Dirección General de Comunicaciones Sociales. Los Transportes y las Comunicaciones en el Derecho Mexicano. México, SCT. 1984.
- 8.- GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. vigésima edición, México, Porrúa, 1980.
- 9.- FLORES GOMEZ GONZALEZ, Fernando. Gustavo Carvajal Moreno. Nociones de Derecho Positivo Mexicano. cuarta edición, México, Universales, 1970.
- 10.- Instituto de Investigaciones Jurídicas. Diccionario Jurídico Mexicano. México, Porrúa, 1985.
- 11.- Instituto de Investigaciones Jurídicas. Introducción al Estudio del Derecho Mexicano. México, UNAM, 1981.
- 12.- ITALO MORALES, Hugo. La Estabilidad en el Empleo. México, Trillas, 1987.
- 13.- LENA PAZ, Juan A. Compendio de Derecho Aeronáutico. cuarta edición, Argentina, Plus Ultra, 1975.
- 14.- MAPELLI, Enrique. Trabajos de Derecho Aeronáutico y del Espacio. cuarta edición, España, Colección Estudios Jurídicos, 1978.
- 15.- MOTO SALAZAR, Efrain, Introducción al Estudio del Derecho. décima quinta edición, México, Porrúa. 1970.

- 16.- RODRIGUEZ JURADO, Agustín. Teoría y Práctica del Derecho Aeronáutico. segunda edición, Argentina, De Palma, 1986.
- 17.- RUSSOMANO MOZART, Victor. La Estabilidad del Trabajo en la Empresa. tercera edición, México, UNAM, 1983.
- 18.- SERRA ROJAS, Andrés. Derecho Administrativo. décima edición, México, Porrúa, 1981.
- 19.- SZREKELY, Alberto. Instrumentos Fundamentales del Derecho Internrnacional Público. T. II, México, UNAM, 1981.
- 20.- TAPIA SALINAS, Luis. Curso de Derecho Aeronáutico. Urgel, España, 1980.
- 21.- TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. cuarta edición, México, Porrúa, 1978.
- 22.- VILLORO TORANZO, Miguel. Introducción al Estudio del Derecho. quinta edición, México, Porrúa, 1982.

## L E Y E S

- 23.- Ley Federal del Trabajo. "Comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Barrera". 65ª. edición, México, Porrúa, 1993.
- 24.- Ley de Vías Generales de Comunicación. octava edición, México, Porrúa, 1980.